



INFORME TÉCNICO DG-ADE-INF-1-2021

Resultados Globales: Plan de Trabajo Anual (PTA) 2020

MARZO 2021
San José, Costa Rica.

Tabla de Contenido

1. Presentación	3
2. Análisis de resultados.....	4
2.1 Sobre el porcentaje de eficacia de las actividades ejecutadas, según origen:	4
2.2 Sobre la cantidad de acciones programadas:	5
3. Conclusiones y recomendaciones	6
4. Anexos	8

1. Presentación

Una de las funciones del Área de Desarrollo Estratégico, específicamente de la Unidad de Planificación Institucional (UPI), precisa analizar puntualmente el desarrollo y alcance de los compromisos fijados, tanto en el Plan Estratégico Institucional como en los planes de trabajo anuales, y con ello al cierre del período programado establecer en qué medida se están cumpliendo los compromisos asumidos por la Dirección General, que en el caso que nos ocupa comprende dentro de la proyección estratégica (2019-2022), particularmente la del año 2020.

Lo anterior, para la toma de decisiones y optimizar esfuerzos para la implementación de mejores prácticas de trabajo. Es también esta evaluación una base referente para analizar el funcionamiento y los procesos internos de la Institución, con miras a un mejor aprovechamiento de los recursos, buscando entre otros objetivos, la equidad y la igualdad de condiciones y oportunidades (Derechos Humanos) tanto del usuario como del funcionario público.

Este informe presenta los resultados cualitativos y cuantitativos sobre la ejecución de las metas planteadas en los Planes de Trabajo Anual 2020, comprometidos y ejecutados por cada una de las Áreas y dependencias institucionales, con base en las intervenciones clasificadas en los siguientes orígenes:

- Plan Estratégico Institucional 2019-2022.
- Resultados derivados de la aplicación de los procedimientos del Sistema de Control Interno (**Autoevaluación del Sistema y Valoración de Riesgos**).
- Iniciativas de las Áreas, no vinculadas directamente a objetivos estratégicos.
- Iniciativas de soporte a la gestión estratégica.
- Recomendaciones de Órganos Fiscalizadores (Contraloría General de la República (CGR), Contraloría de Servicios Institucional (CSI), Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Auditoría Interna del Ministerio de la Presidencia, etc.).

2. Análisis de resultados

El Plan de Trabajo Anual (PTA) 2020 viene a representar la forma de organización y empleo de recursos en apego a criterios de eficacia, eficiencia, rendición de cuentas y transparencia que la Dirección General de Servicio Civil definió a partir de su planificación estratégica; atendiendo los siguientes ejes:

EJE 1	Reforma al Empleo Público: Formulando innovación y modernización integral en procura de la eficiencia.
EJE 2	Eficiencia de la Gestión del Talento Humano: Procurando una mejora y simplificación normativa, además de un adecuada gestión de los Recursos Humanos bajo el ámbito del Régimen de Servicio Civil.
EJE 3	Promoción de la eficiencia y generación de Valor Público: Estructurando e incorporando las mejores prácticas de gestión de recursos humanos, tanto internamente como hacia el Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil.

Fuente: creación propia ADE-UPI

2.1 Sobre el porcentaje de eficacia de las actividades ejecutadas, según origen:

Para el 2020 fueron establecidas y debidamente programadas originalmente 269 actividades a nivel institucional distribuidas según su origen, de las cuales posteriormente fueron incluidas **24** actividades de manera extraordinaria, y excluidas **33** actividades según procedimiento de reprogramación. En consecuencia, a diciembre 2020 la cantidad de actividades programadas eran 260, de las cuales se ejecutaron **239**, reflejando un porcentaje de eficacia de **92%** para el período analizado, detalle que se presenta en el cuadro No 1:

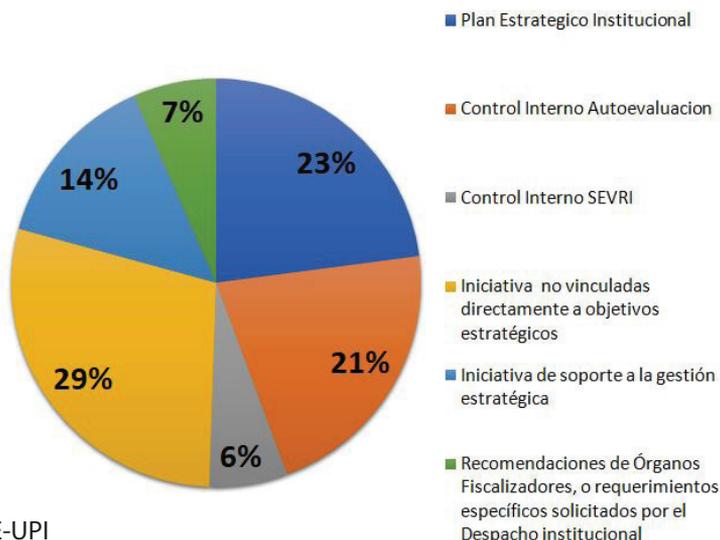
Cuadro N°1 - Porcentaje de Eficacia de Actividades Ejecutadas, según Origen
Dirección General de Servicio Civil - Año 2020

Origen	Cantidad de Actividades Programadas a inicio del año	Cantidad Actividades Incluidas	Cantidad de acciones Excluidas	Cantidad de Acciones Programadas (al 30 de diciembre del 2020)	Cantidad de Acciones Ejecutadas	Porcentaje de eficacia
Plan Estratégico Institucional	70	20	14	76	69	91%
Control Interno Autoevaluación	64	0	2	62	60	97%
Control Interno SEVRI	4	0	4	0	0	0%
Iniciativas no vinculadas directamente a objetivos estratégicos	53	4	7	50	50	100%
Iniciativa de soporte a la gestión estratégica	52	0	5	47	35	74%
Recomendaciones Órganos Fiscalizadores (CGR, CS, Auditoría Interna, etc.)	26	0	1	25	25	100%
Total	269	24	33	260	239	92%

Fuente: creación propia ADE-UPI

El gráfico N° 1 presenta la cantidad de actividades por origen programadas al 30 de diciembre del 2020, tomando en cuenta las actividades incluidas y excluidas.

Gráfico N° 1
 Distribución de las actividades programadas al 30 de diciembre 2020, según origen

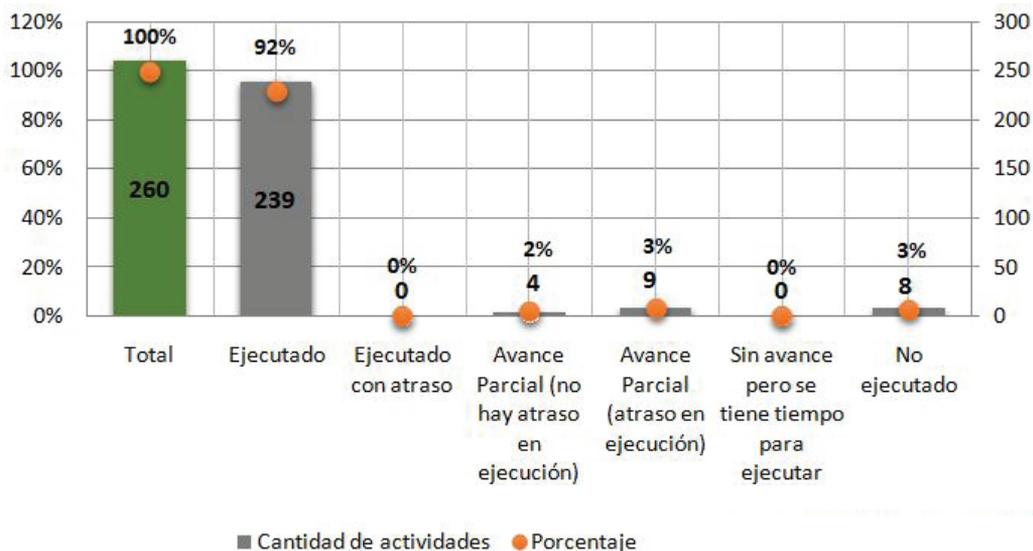


Fuente: creación propia ADE-UPI

2.2 Sobre la cantidad de acciones programadas:

En el gráfico N° 2 se muestra, tanto la distribución de actividades por cantidad, como también, el porcentaje general logrado debido al cumplimiento de la programación y alcance de metas efectivamente cubiertas, representado por las evidencias registradas al 31 de diciembre 2020 en las "Carpetas de la Programación del Trabajo Anual", alojadas digitalmente en cada una de las áreas de esta Dirección General.

Gráfico N° 2
 Actividades programadas para todo el año 2020 por la Dirección General de Servicio Civil, según estado de ejecución al 30 de diciembre del 2020



Fuente: creación propia ADE-UPI

Durante el 2020 se debieron suspender algunas de las actividades programadas, en atención a las medidas sanitarias impuestas como consecuencia de la crisis del COVID- 19; reflejándose esto en una disminución de un 1% en el porcentaje de eficacia con respecto al 2019, año en el que dicho porcentaje alcanzó un 93%. Es por lo anterior que durante este año debe fortalecerse el seguimiento para efectos de alcanzar un mayor cumplimiento de los planes de trabajo, considerando que algunas de las medidas sanitarias que incidieron en el porcentaje del año anterior, han sido suspendidas.

Acerca de las intervenciones reflejadas con Avance Parcial (atraso en ejecución) y las No Ejecutadas, es pertinente señalar que, por su naturaleza, éstas dependían de instancias externas en su mayoría, razón por la cual debieron ser reprogramadas para este 2021, lo cual implica que la Institución continúa con el compromiso adquirido con miras a completar su adecuada ejecución.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

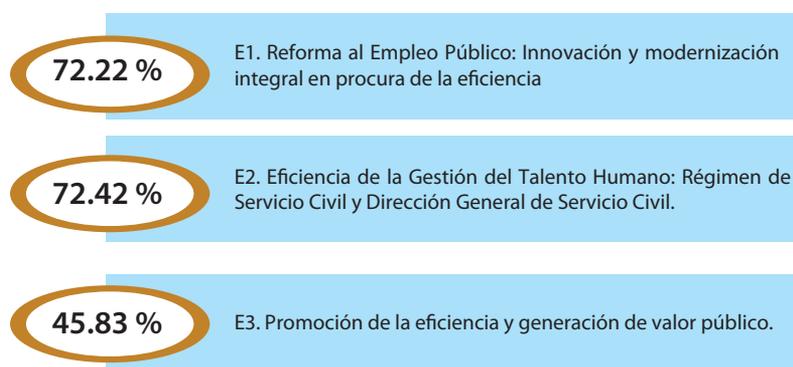
El porcentaje de eficacia en el año 2020 fue de un **92%**, al haberse ejecutado 239 actividades de las 260 programadas.

Asimismo, en el período de planificación 2020 se evidenció una disminución de un punto porcentual sobre la ejecución y cumplimiento de lo programado, en comparación con el 2019 que alcanzó un 93% de eficacia, esto producto del impacto que ocasionó las restricciones sanitarias impuestas como consecuencia de la crisis del COVID- 19.

Se considera oportuno reflejar que con lo ejecutado del Plan de Trabajo Anual 2020, se alcanzó un nivel de avance aproximadamente de un 63.5%, de los compromisos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2019-2022.

La distribución del cumplimiento de las estrategias, acumulativas por año, han sido las siguientes: para el año 2019 un 40%, para el 2020 un 63.5%, eso quiere decir que entre los años 2021 y 2022, debe completarse el 36.5% que falta para alcanzar lo comprometido.

Seguidamente se desglosa el porcentaje de cumplimiento al año 2020 por cada Eje del Plan Estratégico Institucional (2019-2022) y en el Anexo N°1 se detallan los logros alcanzados durante dicho periodo.



En razón de lo expuesto, se brindan las siguientes recomendaciones:

- Comunicar este informe al cuerpo directivo institucional y hacerlo extensivo a los enlaces de planificación y personal en cada dependencia.
- Brindar el seguimiento a todas aquellas estrategias y compromisos, que, por diversas razones, no fue posible finiquitar en el año 2020.
- Que los directores den continuidad a la asignación del rol de enlace a los profesionales de cada área que coordinan con la Unidad de Planificación Institucional, de manera tal que el conocimiento y experticia adquiridos en los procesos anuales de planificación, Control Interno y SEVRI, faciliten la consolidación de una cultura de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades y recursos públicos asignados.

4. ANEXOS

Anexo No. 1 Resumen de los logros del período 2020, por cada eje estratégico.

E1. Reforma al Empleo Público: Innovación y modernización integral en procura de la eficiencia.

Objetivo Estratégico asociado	Descripción de estrategias	Resumen de resultados
<p>O1. Contribuir al proceso de reforma legal integral del Empleo Público, como respuesta al mandato dado en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política.</p>	<p>Acciones vinculadas con la adhesión del país al Comité de Gobernanza Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), contribución para la Formulación del Proyecto de Ley de Empleo Público, criterios emitidos para atender consultas relacionadas con la implementación de la Ley N°9635: "Fortalecimiento de las Finanzas Públicas" y su Reglamento, se trabaja activamente en la Comisión para la creación de la Base de Datos de Empleo Público.</p>	<p>1.1. Coadyuvar a la adhesión del país en el Comité de Gobernanza, Capítulo de Empleo Público de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)</p> <p>Continuación de desarrollo de diversos proyectos y actividades tanto con recursos propios, así como con ayuda de cooperación externa para cumplir con recomendaciones de la OCDE.</p> <p>Participación en actividades del Grupo de Trabajo sobre Gestión y Empleo Público (PEM).</p> <p>1.2. Contribuir a la creación de un Régimen único de Empleo, mediante una reforma integral del Empleo Público y del Estatuto de Servicio Civil</p> <p>La DGSC, ha contribuido con observaciones técnico-legales en la creación de un Régimen único de Empleo Público, mediante una reforma integral del Empleo Público y del Estatuto de Servicio Civil, realizando aportes al proyecto de ley de Gobierno presentado ante la Asamblea Legislativa.</p> <p>También la DGSC brindó aportes a la denominada "Ley Marco de Empleo Público", expediente número 21336, con la finalidad de brindar insumos que aporten valor agregado al texto sometido a conocimiento del Plenario.</p> <p>1.3. Apoyar en la creación de una Base de Datos que integre la información en materia de empleo y salarios de las entidades públicas</p> <p>Se ha ejecutado de conformidad con el cronograma establecido por STAP, la DTIC y esta Dirección General.</p> <p>La Base de Datos se encuentra creada, y está en el desarrollo de herramientas informáticas por parte de la DTIC, que permitan a las instituciones una mejor alimentación, depuración y validación de la información que se le incluye, así como la emisión de informes.</p>

E2. Eficiencia de la Gestión del Talento Humano: Régimen de Servicio Civil y Dirección General de Servicio Civil.

Objetivo Estratégico asociado	Descripción de estrategias	Resumen de resultados
<p>O2. Impulsar la transformación de la gestión estratégica y operativa de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos y sus servicios, alineados a las expectativas de sus usuarios.</p>	<p>Análisis y revisión del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil. Mejoras a la metodología y aplicación del instrumental para la medición de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos.</p>	<p>2.1.Revisión y actualización del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil</p> <p>Este proyecto comprende cuatro fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> I- Conformación del equipo de trabajo y elaboración de un borrador de propuesta de actualización II- Revisión y ajustes de la propuesta III- Entrega de la propuesta para revisión legal IV- Formalización. <p>A la fecha se encuentran cumplidas las fases I y II, y se tiene un avance significativo en la fase III.</p> <p>2.2.Implementar una plataforma normativa que coadyuve en la desconcentración y eficiencia de los procesos de la Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Se ejecutó el proyecto para el desarrollo e implementación de una nueva herramienta informática denominada "Normativa del Régimen de Servicio Civil". Dicha herramienta permite buscar, identificar, visualizar su condición y mostrar el contenido de aquellas regulaciones que rigen la materia del Régimen de Servicio Civil.</p> <p>2.3. Fortalecer la gestión de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos para mejorar la coherencia del Régimen de Servicio Civil.</p> <p>Se elaboró el Informe sobre resultados generales de la evaluación aplicada, así como los Informes de resultados específicos por cada una de las ORH.</p> <p>Se confeccionó un Plan de Mejora producto de los resultados de la evaluación de la gestión aplicada, el cual contiene acciones concretas que se deben implementar en las ORH, en temas como Planificación, Liderazgo, Recursos, Mejora, Análisis de Datos y Operación.</p> <p>2.4. Coadyuvar en la resolución de la problemática de servidores interinos en el Régimen de Servicio Civil, de conformidad con la normativa vigente. (concursos internos)</p> <p>Se trabajó en analizar el proceso, dando como resultado la emisión de la Resolución N°DG-101-2020 de fecha 15 de diciembre del 2020, con nuevas regulaciones para realizar concursos internos de los puestos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil.</p> <p>Durante el año 2020 se tramitaron 406 nóminas de personal, y se declararon 706 líneas de oferta, producto de 87 concursos Internos resueltos.</p>

E2. Eficiencia de la Gestión del Talento Humano: Régimen de Servicio Civil y Dirección General de Servicio Civil.

Objetivo Estratégico asociado	Descripción de estrategias	Resumen de resultados
<p>O3. Innovar la gestión estratégica y operativa de la Dirección General de Servicio Civil en congruencia con su rol rector en el contexto de Empleo Público.</p>	<p>Acciones de cooperación internacional.</p> <p>Mejoras al Proceso de Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP), nuevo enfoque de las Pruebas Estandarizadas de Conocimiento y mejoras en la gestión estratégica, operativa y práctica institucional.</p>	<p>2.5. Desarrollo de proyectos y actividades de cooperación nacional e internacional para mejorar la gestión de la Dirección General de Servicio Civil.</p> <p>Se focalizó en cumplir las recomendaciones específicas del Comité de Gobernanza de la OCDE y hacer más eficiente el trabajo de la DGSC a través de cooperación externa.</p> <p>2.6. Optimizar el Proceso de Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP).</p> <p>En lo que respecta a la optimización del Proceso de Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP), la DGSC implementó la modalidad de RAP según demanda.</p> <p>Se lograron acuerdos con personeros del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), para priorizar la emisión de certificados a aquellos oferentes con gran posibilidad de ser nombrados, pero que aún no cuenta con el certificado que emite esta dependencia.</p> <p>Además, en coordinación con profesores y estudiantes de la UTN (mediante un convenio con la UTN), se ha estado desarrollando un sistema conformado de seis módulos que permitan automatizar y agilizar en gran medida el proceso del RAP, sustituyendo los procesos manuales que se realizan en la DGSC.</p> <p>2.7. Replantear el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en el tema de Pruebas de Conocimiento.</p> <p>La DGSC ha venido trabajando en la modernización del proceso de reclutamiento y selección de personal, el cual contempla el reemplazo de las pruebas psicométricas por pruebas de competencias y de conocimiento.</p> <p>El Área de Reclutamiento y Selección de Personal, desarrolló una nueva prueba de conocimiento general para puestos profesionales y directivos dentro de la Función Pública.</p> <p>También desarrolló dos pruebas de competencias para el estrato Gerencial.</p> <p>Además, activó la etapa de capacitación a las Oficinas de Recursos Humanos para la creación de pruebas específicas de conocimiento.</p> <p>Por otra parte, esta Dirección General inició el Desarrollo del Sistema "SAP" (Sistema Aplicación Pruebas), el cual se espera culmine su desarrollo en el primer semestre del 2021.</p> <p>2.8. Implementación de metodología institucional fundamentada en Indicadores de gestión para la medición, control y seguimiento de los resultados planificados por la Dirección General de Servicio Civil.</p> <p>Se continúa con el establecimiento de nuevos indicadores de gestión, así como con la mejora a los establecidos, para el fortalecimiento de una cultura de medición que permita una evaluación permanente de los resultados institucionales.</p> <p style="text-align: right;">Continúa en la página siguiente</p>

E2. Eficiencia de la Gestión del Talento Humano: Régimen de Servicio Civil y Dirección General de Servicio Civil.

Objetivo Estratégico asociado	Descripción de estrategias	Resumen de resultados
<p>O3. Innovar la gestión estratégica y operativa de la Dirección General de Servicio Civil en congruencia con su rol rector en el contexto de Empleo Público.</p>	<p>Acciones de cooperación internacional.</p> <p>Mejoras al Proceso de Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP), nuevo enfoque de las Pruebas Estandarizadas de Conocimiento y mejoras en la gestión estratégica, operativa y práctica institucional.</p>	<p>2.9. Generar nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo en casa, horarios flexibles y otros.</p> <p>Se amplió la cantidad de personas servidoras en la modalidad Trabajo en Casa durante el 2020, así como la cantidad de días que permanecen laborando de esta forma, lo cual facilitó institucionalmente aplicar las medidas emitidas por el Ministerio de Salud para atender la pandemia del COVID-19.</p> <p>2.10. Gestionar mejoras a las condiciones laborales de las personas funcionarias de la DGSC</p> <p>La DGSC, logró concretar en el año 2020 la contratación mediante la cual se adjudicó el alquiler del nuevo edificio que albergará las oficinas centrales de la DGSC, ubicado en el centro de la Capital. El mismo reúne las condiciones adecuadas en cuanto a seguridad y Ley 7600.</p> <p>El arrendamiento del edificio para la DGSC incluye al Tribunal de Servicio Civil, a petición del Ministerio de la Presidencia, con lo cual se genera un ahorro importante para el Estado. Este contrato será efectivo a partir del 16 de abril de 2021.</p> <p>2.11. Conexión con la Estrategia de Transformación Digital hacia la Costa Rica del Bicentenario 4.0</p> <p>Durante el año 2020 se trabajó en ajustes al Sistema de Gestión Documental donado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la implementación en la DGSC. Dicho sistema permite gestionar el mantenimiento, organización y disposición de los documentos creados electrónicamente en la institución, con el propósito de garantizar la trazabilidad de la documentación y oportunidad de la información.</p> <p>2.12. Simplificación de Trámites y Mejora Regulatoria</p> <p>En el año 2020, la DGSC fomentó acciones a favor de la simplificación de trámites y mejora regulatoria, en especial mejorando un trámite relacionado con Nóminas.</p> <p>2.13. Optimizar el proceso de gestión del empleo docente bajo un enfoque de reclutamiento abierto y permanente</p> <p>Se elaboró y aprobó una propuesta para transformar por etapas el proceso de reclutamiento y selección en el ámbito del Título II del Estatuto de Servicio Civil, con el objetivo de convertir el modelo que opera actualmente en otro que estimule la eficiencia de la Administración, hacia una respuesta más efectiva y dinámica para el abastecimiento de puestos docentes.</p> <p>Esta modificación pretende como resultado, proveer una oferta de empleo actualizada y permanente considerando la demanda del Ministerio de Educación Pública (MEP), pero a la vez atendiendo la regulación vigente para la contratación de docentes en el Sistema de Educación Pública Costarricense.</p>

E3. Promoción de la eficiencia y generación de valor público.

Objetivo Estratégico asociado	Descripción de estrategias	Resumen de resultados
<p>O4. Incorporar mejores prácticas de gestión de Recursos Humanos en las instituciones del Régimen de Servicio Civil, que contribuyan a la eficiencia y generación de valor público.</p>	<p>Incorporación de mejores prácticas de la Gestión de Recursos Humanos en las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, que contribuyan con la eficiencia de la Gestión Pública, planteándose nuevos esquemas de trabajo relacionados con un Modelo Integral de Gestión por Competencias. Un Modelo de Gestión del Desempeño vinculado al cumplimiento de objetivos laborales. Programa Modular de Capacitación para Directivos Públicos, así como impulso a las mejores prácticas que coadyuven a la generación de valor público.</p>	<p>3.1. Desarrollar, implementar y transferir mejores prácticas en la gestión de recursos humanos que contribuyan a la eficiencia y valor público</p> <p>Se ha desarrollado un Plan de Asistencia Técnica, establecido por parte de las OSC (Oficinas de Servicio Civil), impartido de forma virtual a las 46 Oficinas de Recursos Humanos pertenecientes al Régimen del Servicio Civil, a fin de capacitar a las personas funcionarias sobre aspectos normativos, técnicos y legales, acorde con los cambios que se han implementado en los últimos años con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en temas propios de la Gestión de Recursos Humanos, tales como: normativa para planificación de recursos humanos, evaluación del desempeño, estudios de análisis ocupacional, reconocimientos de incentivos y compensaciones salariales.</p> <p>Actualización o redefinición de los instrumentos de gestión salarial en respuesta a lo indicado en el Título III de la Ley N°9635: Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y su Reglamento: Se avanzó en la identificación, estudio y nominalización del 85% de los incentivos aplicados por resoluciones de esta Dirección General, restando dos de aplicación específica en el INA.</p> <p>En el mes de junio del año 2020, la DGSC comienza su participación en el Proyecto de Transformación Digital del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, coordinado por el Ministerio de Hacienda. Dicho proyecto contempla un sistema automatizado integral y una plataforma informática que considere y soporte todos los procesos. Se emitió el Oficio N°DG-OF-392-2020, con el detalle de los requerimientos de un sistema informático integral para la Gestión de Recursos Humanos. En el mes de diciembre 2020, se remite el Diagnóstico de situación de los procesos de la DGSC y los requerimientos que son prioritarios para la Gestión de Recursos Humanos con el afán de que sean incorporados en el Proyecto Hacienda Digital.</p> <p>Se efectuaron entre otras, las siguientes acciones relacionadas con el tema de Inclusividad, Derechos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se incluye en la regulación de Concursos Internos, Resolución DG-101-2020, aspectos relacionados con el tema de Género. • Emisión de la Resolución N°DG-107-2020 sobre reclutamiento en el Régimen de Servicio Civil, de Personas con Discapacidad. • Emisión de la Circular interna N°DG-285-2020 sobre los procesos de reclutamiento de Personas con Discapacidad. <p>La DGSC he tenido participación activa, como miembro de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, con la finalidad de verificar que la negociación de estas se realice en armonía con el marco legal vigente y dentro de parámetros de razonabilidad y proporcionalidad.</p>

E3. Promoción de la eficiencia y generación de valor público.

Objetivo Estratégico asociado	Descripción de estrategias	Resumen de resultados
<p>O4. Incorporar mejores prácticas de gestión de Recursos Humanos en las instituciones del Régimen de Servicio Civil, que contribuyan a la eficiencia y generación de valor público.</p>	<p>Incorporación de mejores prácticas de la Gestión de Recursos Humanos en las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, que contribuyan con la eficiencia de la Gestión Pública, planteándose nuevos esquemas de trabajo relacionados con un Modelo Integral de Gestión por Competencias. Un Modelo de Gestión del Desempeño vinculado al cumplimiento de objetivos laborales. Programa Modular de Capacitación para Directivos Públicos, así como impulso a las mejores prácticas que coadyuven a la generación de valor público.</p>	<p>3.2. Modelo de Gestión del Desempeño</p> <p>Emisión de los oficios circulares N°DG-OF-CIR-006-2020 y N°DG-CIR-018-2020, en los que se dan normas específicas para que las Oficinas de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil, creen un nuevo modelo de Evaluación del Desempeño acorde con los lineamientos contenidos en el Decreto Ejecutivo No. 42087-MP-PLAN.</p> <p>Como parte de la intervención activa de la DGSC en el tema, se informó sobre el particular a las jefaturas de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil en la Asamblea de Jefes y se dio capacitación a las 46 oficinas de recursos humanos.</p> <p>3.3. Fortalecimiento Directivo en el Régimen de Servicio Civil.</p> <p>Se continuó con la implementación del programa modular de capacitación para el Fortalecimiento del Liderazgo Directivo, durante el 2020 se implementó el Módulo 1 "Orientación para el Ingreso y Ejercicio de puestos en Dirección Pública", por medio de un curso de autocapacitación, en el que participaron Jefaturas de 40 instituciones, alcanzando un total de 1.474 personas directivas capacitadas al 31 de diciembre 2020.</p> <p>Además, se diseñó el Módulo 2 "Estado Abierto, Integridad Pública y Derechos Humanos" en coordinación con la Presidencia de la República, la Defensoría de los Habitantes y la Procuraduría de la Ética, el cual se concretó mediante un proyecto de cooperación con la Fundación Konrad Adenauer y cuya implementación está prevista para el 2021.</p> <p>Adicional al curso de autocapacitación, las jefaturas han participado en diversas actividades de capacitación (presenciales o virtuales) enmarcadas en el programa de Fortalecimiento para Directivos; según los reportes estadísticos consolidados al 30 de setiembre de 2020, se registran 2.041 participaciones de personas directivas.</p> <p>3.4. Desarrollo de un modelo articulado de la Gestión por Competencias en el Régimen de Servicio Civil, específicamente en los procesos de: Organización del Trabajo, Gestión de Empleo, Gestión del Desempeño y Capacitación.</p> <p>Se logró un avance de un 55% en el rediseño de clases de puestos a la nueva estructura dispuesta mediante la Resolución N°DG-170-2019, lo que representa 71 clases anchas de un total de 129.</p> <p>Se impartió un curso-conversatorio a personas funcionarias de las ORH, para el fortalecimiento de conocimientos en cuanto a los nuevos instrumentos emitidos para el Sistema Clasificado "Manuales de Cargos Institucionales, Nueva estructura de Clases de Puestos, Diccionario de Competencias".</p>



SERVICIO CIVIL

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL

www.dgsc.go.cr

San José, Costa Rica