

Dirección General de Servicio Civil

INFORME TÉCNICO [DG-ADE-INF-4-2021]

2° AVANCE DE EJECUCIÓN DEL PEI 2019-2022

**Resultados del cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2019-2022,
según la medición de sus Ejes Estratégicos al 31 de diciembre del 2020.**

[abril, 2021]

Informe Técnico DG-ADE-INF-4-2021

Nombre del Informe: 2° AVANCE DE EJECUCIÓN DEL PEI 2019-2022 Resultados del cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2019-2022, según la medición de sus Ejes Estratégicos al 31 de diciembre del 2020.		
Elaborado por: <i>Annia Castro Navarro</i>	Cargo: <i>Analista, Unidad de Planificación Institucional</i>	Fecha de elaboración: <i>07/04/2021</i>
Revisado por: <i>Mónica Abarca Abarca</i>	Cargo: <i>Jefe, Unidad de Planificación Institucional</i>	Fecha de revisión: <i>26/04/2021</i>
Revisado y aprobado por: <i>Maricela Tapia Gutiérrez</i>	Cargo: <i>Directora del Área de Desarrollo Estratégico</i>	Fecha de aprobación: <i>21/05/2021</i>

Tabla de contenido

Introducción.....	2
1. Metodología de la Evaluación.....	3
2. Marco de Referencia.....	4
3. Resultado del Periodo.....	5
4. Análisis por Eje Estratégico	7
5. Consideraciones Importantes	10
6. Recomendaciones	13
7. Anexos.....	14

Introducción

El Área de Desarrollo Estratégico (ADE) mediante su Unidad de Planificación Institucional (UPI), es la encargada, dentro de otros, de realizar el seguimiento al Plan Estratégico Institucional (PEI) con el fin de verificar su cumplimiento y medir los resultados de su avance. Es así como en marzo del 2020 se presentó el Informe sobre el 1º Avance de Ejecución del PEI 2019-2022 con los resultados de la medición efectuada al 31 de diciembre del 2019.

Con el propósito de continuar con el seguimiento de la ejecución del PEI 2019-2022, se detallan los resultados obtenidos al 31 de diciembre del 2020, este seguimiento se realiza utilizando la misma metodología del primer avance, con el objeto de mantener uniformidad, tanto en el ejercicio propiamente, como en la comparación de los resultados obtenidos en ambos.

Cabe destacar que la información analizada se obtuvo de los resultados del avance de cumplimiento de las actividades establecidas para cada una de las intervenciones instituidas en los Ejes estratégicos, dicha información es reportada por los enlaces de cada una de las Áreas, seguimiento cuyo propósito es determinar oportunamente aquellos aspectos que requieran ser revisados en cuanto a la pertinencia de las exceptivas definidas.

1. Metodología de la Evaluación

La metodología de la evaluación utilizada por la Unidad de Planificación Institucional del Área de Desarrollo Estratégico es, una vez establecido y avalado el PEI institucional por la Dirección General, se proporciona a todas las áreas una Matriz (archivo Microsoft Excel) llamada: Plan Estratégico Institucional (PEI), con el fin de que sean atendidas a tiempo las estrategias.

El PEI 2019-2022 de la DGSC se conforma por 3 Ejes Estratégicos, para cada uno de ellos se establece un objetivo Estratégico, los cuales cuentan con Estrategias que son asignadas a cada una de las Áreas que conforma la Dirección General de Servicio Civil; la persona designada como Enlace, es la encargada de dar seguimiento y establecer junto con los desarrolladores de cada tema, las actividades para la atención y cumplimiento de los Ejes estratégicos en el plazo establecido en el PEI; estas actividades son plasmadas en el Plan de Trabajo Anual (PTA) de cada año.

La Unidad de Planificación Institucional (UPI), cuenta con analistas que darán seguimiento al cumplimiento de las actividades programadas en el PTA, este acompañamiento se lleva a cabo trabajando estrechamente con el Enlace de cada área. Una vez que se hayan cumplido los plazos y recopilado toda la información, la UPI al final de periodo, elabora un informe consolidado del cumplimiento de todas las actividades plasmadas en el PTA, del cual, para estos efectos, se extrae la información relacionada con las actividades cuyo origen es el PEI.

2. Marco de Referencia

A manera de refrescar la base de las acciones institucionales, se transcriben los Ejes Estratégicos, con sus objetivos definidos y cantidad de estrategias por cada uno, donde se denota una particular concentración en el Eje N°2 y Objetivo Estratégico N°3, relacionado con la renovación institucional a partir de prácticas innovadoras, fortaleciendo así su rectoría técnica.

Es importante señalar, que para el 2020 se agregó una Estrategia más, la N°2.13 correspondiente al Eje N°2, con la que se pretende transformar por etapas el proceso de Reclutamiento y Selección de personal en el ámbito del Título II del Estatuto del Servicio Civil, promoviendo así una oferta de empleo actualizada y permanente en un plazo de tres años. Ver cuadro N°1.

Cuadro N°1
Ejes Estratégicos Institucionales, DGSC 2019-2022

EJE	OBJETIVO	CANTIDAD DE ESTRATEGIAS
E1. Reforma al Empleo Público: Innovación y modernización integral en procura de la eficiencia.	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.	3
E2. Eficiencia de la Gestión del Talento Humano: Régimen de Servicio Civil y Dirección General de Servicio Civil.	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.	4
	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.	9
E3. 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.	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.	4

Fuente: Creación propia ADE-UPI.

3. Resultado del Periodo

En el informe de Resultados Globales del año 2020, elaborado por la UPI, se determinó en qué medida se están cumpliendo los compromisos asumidos por esta Dirección General; muchos de los cuales se originan del PEI 2019-2022, y que fueron plasmados en los Planes de Trabajo Anuales.

En el caso del cumplimiento de la proyección estratégica (2019-2022), particularmente se analizará el avance del año 2020.

En dicho año, se contó a nivel institucional con 70 actividades programadas para avanzar en el cumplimiento de las estrategias establecidas para cada Objetivo y Eje Estratégico del PEI 2019-2022, no obstante, en el transcurso del año se fueron excluyendo algunas e incluyendo nuevas actividades, quedando finalmente aprobadas 76, de estas 76 actividades al 30 de diciembre del 2020, se alcanzaron cumplir de forma completa y satisfactoriamente 69 en total. Ver cuadro N°2.

Cuadro N°2
Cantidad de Actividades Programadas, Reprogramadas y Ejecutadas en el PTA 2020
Dirección General de Servicio Civil
Año 2020

Origen	Actividades al Inicio del año	Actividades Incluidas	Actividades Excluidas	Actividades Programadas al 30-12-2020	Actividades Ejecutadas	Porcentaje de eficacia
PEI	70	20	14	76	69	91%

Fuente: Creación propiedad ADE-UPI.

Página 6 de 20

Durante el año 2020, de las 76 actividades programadas que se establecieron para la atención del PEI, se lograron ejecutar 69, permitiendo avanzar en un cumplimiento de un 91% de las actividades programadas.

Importante indicar que las 7 actividades no ejecutadas cuyo Origen es PEI, 2 corresponden a la Estrategia 2.1 “Revisión y actualización del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil” y 5 a la Estrategia 2.11 “Conexión con la “Estrategia de transformación digital hacia la CR del bicentenario 4.0” para el aprovechamiento de las herramientas disponibles en el mercado”, específicamente en lo que respecta al Desarrollo Certificados Digitales. Sin embargo es necesario aclarar que las 7 reportaron al finalizar el 2020 un Avance parcial con atraso en ejecución, siendo que la 2.1 se reprogramó en el PTA 2021 y la 2.11, según información de la UTI fue concluida en enero del año 2021, por lo que no fue necesario incluirlas dentro del PTA.

Respecto a las 14 actividades que fueron excluidas durante el 2020, éstas corresponden a 4 Áreas de la DGSC (CECADES, ASI, AGRH y CD); podemos señalar que todas se reprogramaron para el año 2021; sin embargo las que corresponden a Carrera Docente en su mayoría fueron reformuladas.

Importante resaltar los esfuerzos realizados en las diferentes instancias administrativas de esta Dirección General, que ha venido trabajando con avances positivos pese a las situaciones enfrentadas durante el 2020, con la restricción del gasto y las medidas sanitarias producto de la crisis del COVID-19.

4. Análisis por Eje Estratégico

Respecto al Eje N°1 denominado **“Reforma al Empleo Público: Innovación y modernización integral en procura de la eficiencia”**. Al año 2020 se ha cumplido con el 72.22% de un total de 100%, quedando para el 2021 como para el 2022, un pendiente de 27.78%.

Acerca del Eje N°2 **“Eficiencia de la Gestión del Talento Humano: Régimen de Servicio Civil y Dirección General de Servicio Civil”**. Se avanzó en un 72.42% de un total de 100%, quedando para el 2021 como para el 2022, un pendiente de 27.58%.

Importante señalar que el cambio en el porcentaje que se había reportado en este Eje, se generó al considerar la distribución porcentual anual de avance de la Estrategia 2.6, comunicada mediante oficios ARSP-OF-477-2020 del 12/10/2020 y ADE-OF-081-2020 del 06/11/2020.

Sobre el Eje N°3 **“Promoción de la eficiencia y generación de valor público”**. Se ha logrado un avance del 45.83% de un total de 100%, quedando para el 2021 como para el 2022, completar un 54.17%, por lo cual éste es el Eje con mayor porcentaje de cumplimiento pendiente.

En el Cuadro N°3, se encuentra el detalle de cumplimiento en cada uno de los Ejes Estratégicos, según lo indicado.

Cuadro N°3
Cumplimiento de Estrategias por Eje, PEI 2019-2022
Dirección General de Servicio Civil
Año 2020

Ejes Estratégicos	Objetivos Estratégicos	Estrategia	Metas				% cumplido
			2019	2020	2021	2022	
Eje 1	O1.	1.1.	100	0			100%
		1.2.	25	25	25	25	50%
		1.3.	33,33	33,33	33,33		66,66%
			52,78	19,44			
Eje 2	O2.	2.1.	40	36	24		76%
		2.2.	100				100%
		2.3.	25	25	25	25	50%
		2.4.	25	25	25	25	50%
Eje 2	O3.	2.5.	25	25	25	25	50%
		2.6.	0	65	25	10	65%
		2.7.	100				100%
		2.8.	100	0			100%
		2.9.	100				100%
		2.10.	0	20	70	10	20%
		2.11.	25	75			100%
2.12.	25	25	25	25	50%		
2.13.		33,33	33,33	33,33		33.33%	
			47,08	25,33			
Eje 3	O4.	3.1.		33,33	33,33	33,33	33.33%
		3.2.	25	25	25	25	50%
		3,3	25	25	25	25	50%
		3,4	25	25	25	25	50%
			18,75	27,08			100%

Fuente: Creación propiedad ADE-UPI.

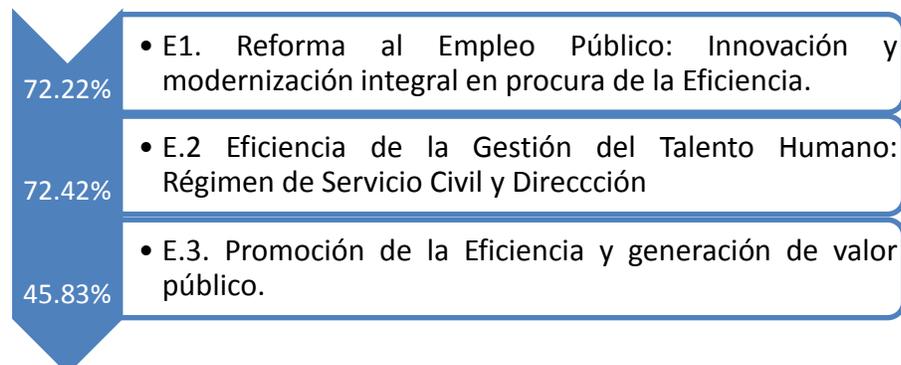
Del Cuadro N°3 es importante considerar que, en el año 2019 en el Eje N°2, se contaba con doce Estrategias; sin embargo, para el año 2020 se incluyó la Estrategia N°2.13, por lo que a partir de este año se calcularán los datos porcentuales con trece Estrategias en este Eje.

Otro dato importante es que, de las 20 Estrategias definidas, 6 (30%) ya se cumplieron en un 100%, siendo que el cumplimiento de 2 de ellas se había programado para dos años y se realizó en un año.

Además, se refleja que, con las actividades ejecutadas durante el año 2020, se alcanzó un nivel de avance general de aproximadamente un 63.5%, de los compromisos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2019-2022.

La distribución del cumplimiento del PEI por año, ha sido: para el año 2019 un 40%, para el 2020 un 23.5%, para un acumulativo de 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 acumulativo al año 2020 por cada Eje del Plan Estratégico Institucional (2019-2022)¹



Fuente: Creación propia ADE-UPI

¹ En el Anexo 1. se encuentra el resumen de los logros alcanzados durante dicho periodo.

5. Consideraciones Importantes

En relación con la **Estrategia 1.2**, la DGSC colaboró con las autoridades del Gobierno en la redacción del Proyecto de Empleo Público, también ha externado su criterio a solicitud de la AL. Se observa que el resultado esperado ya se cumplió, por lo cual se recomienda valorar la redefinición de la meta propuesta al 2022; al ser un proyecto cuya aprobación no depende de esta DGSC.

En la **Estrategia 1.3** se observa que la meta de cumplimiento se proyectó para 2021, pareciera que el resultado esperado ya se cumplió, y lo comprometido para este año puede verse limitado al depender de acciones de coordinación con la DTIC, STAP y CTFi. Se recomienda analizar la delimitación de esta Estrategia con el Director del AOTC, a fin de que sugiera las modificaciones que correspondan.

Para la **Estrategia No. 2.1**, Revisión y actualización del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, se sugiere dar seguimiento cercano esto debido a que en el año 2020, plazo de cumplimiento proyectado, se reporta como parcialmente ejecutado, debiéndose extender al 2021.

Sobre la **Estrategia 2.4**, en el 2019 y 2020 se elaboró y emitió la Resolución N°DG-101-2020 y según información suministrada por el ARSP, se tramitaron 406 nóminas de personal, y se declararon 706 líneas de oferta, producto de 87 concursos Internos resueltos, datos que no determinan o especifican la cantidad de reducción, dado que el resultado esperado para esta estrategia es "Cantidad de interinos en el RSC reducida", se sugiere analizar con el Director del ARSP y ACD cómo medir para el 2021 y 2022 esta reducción, tomando en cuenta que según

Página 11 de 20

datos del Informe Estadístico a enero 2021 se reportó un total de 39.680 interinos en plaza vacante, 8.401 sin MEP y en MEP 31.279.

Referente a la **Estrategia 2.6**, mediante oficios ARSP-OF-477-2020 del 12/10/2020 y ADE-OF-081-2020 del 06/11/2020, se aprobó la distribución porcentual anual de avance de esta Estrategia, el 25% del 2019 no se contabilizó, por lo cual en el avance de este año se contempla, considerando que en el 2020 cumplieron con el 40% comprometido, por lo cual se asigna este año un 65% acumulativo.

En la **Estrategia 2.10** se recomienda revisar con detenimiento lo establecido en el PEI 2019-2022 como “Resultado esperado”, debido a que es un buen momento para realizar la modificación necesaria que se ajuste a la realidad actual de la institución. Pues la misma se compone de 3 aristas: Mejorar las condiciones de la planta física del edificio, mejorar TIC's, presupuesto, faltando por cumplir resultados que no dependen solo de esta DGSC.

En relación con la **Estrategia 2.11**, ésta se encuentra cumplida en un 100%, sin embargo dos de sus productos comprometidos (Nuevo Sistema Gestor Documental y Certificados Digitales) no están en un 100% de producción, por lo tanto se sugiere revisar con el Encargado de la UTI, si se deben programar nuevas actividades a fin de que estos sistemas funcionen adecuadamente, conforme lo comprometido en el resultado esperado “Apoyo técnico y diferentes recursos para mejorar la eficiencia de los servicios brindados por la DGSC.”

Tomar en cuenta que la **Estrategia 2.12**, Simplificación de Trámites y Mejora Regulatoria, es una actividad trascendental para la Institución, por lo que se recomienda dar seguimiento de forma anual, considerando que en este año no se incluyó actividad al respecto en el PTA de la Contraloría de Servicios, sin embargo, el compromiso en el PEI tiene como meta el año 2022.

La **Estrategia 2.13**, se incluyó en el 2020 para finalizar 2022 (3 años), se está asignando un porcentaje de avance parejo anual de 33.33%, se recomienda analizar con el Director del ACD la delimitación de la misma, pues en el 2020 de las 21 actividades programadas, excluyeron 11, ejecutaron 9 y 1 tuvo avance parcial con atraso en ejecución. En la programación 2021 para esta Estrategia incluyeron 11 actividades, sin embargo, con Oficio ACD-OF-0484-2021 de fecha 4 de mayo 2021, solicitaron a la SD la exclusión de 4 de ellas. En razón de lo anterior valorar si al 2022 se cumplirá con el Resultado Esperado para la misma.

En relación con la **Estrategia 3.4**, la cual abarca los procesos de: Organización del Trabajo, Gestión de Empleo, Gestión del Desempeño y Capacitación; y cuyo resultado esperado es lograr un “Modelo articulado de la Gestión por Competencias diseñado e implementado en sus etapas iniciales.”. Se considera un buen momento para revisar con cada uno de los Directores de los procesos involucrados, los avances y pendientes a fin de asegurar el cumplimiento del alcance comprometido en el resultado esperado.

Por último, es importante señalar que en el año 2020 se incluye una Estrategia más en el Eje 2, la N°2.13, por lo que a partir de ese año se calcularán los datos porcentuales con trece Estrategias en este Eje; no obstante, en el informe del “1°Avance PEI 2019-2022” generado con el cierre del año 2019, se mantiene válido el dato porcentual reportado en este mismo Eje, ya que en aquel momento se contaba con doce Estrategias aprobadas.

6. Recomendaciones

- a) Conforme nuestras atribuciones en el monitoreo, seguimiento y evaluación de los planes institucionales, a fin de aportar información estratégica al Despacho para la toma de decisiones; se recomienda al Director General analizar lo sugerido en el punto **5. Consideraciones Importantes**, y emitir las instrucciones que considere pertinentes, tomando en cuenta que es un buen momento en la línea del tiempo para realizar los ajustes que sean necesarios.

- b) Se insta a los responsables de las Áreas, a dar seguimiento oportuno a las actividades programadas con el fin de cumplir con Estrategias comprometidas en el PEI 2019-2022; y a su vez efectuar una revisión de los resultados esperados, periodo de cumplimiento y porcentajes establecidos para valorar el avance de las mismas, debido a que se está en un buen momento para efectuar los ajustes requeridos, acorde con las nuevas necesidades y realidad de la institución.

- c) Se recomienda al Área de Desarrollo Estratégico, asesorar al Despacho y a los Directores (as) de Área de esta DGSC, durante la formulación del próximo PEI institucional, sobre la importancia de que cada uno de los responsables del cumplimiento de las Estrategias, defina junto con el periodo de cumplimiento, los porcentajes de avance anual de cada una de éstas, práctica que brinda un mejor monitoreo en el progreso de las Estrategias definidas durante la vigencia del PEI.

7. Anexos

ANEXO N°1

Resumen de los logros del período 2020, por cada Eje Estratégico del PEI 2019-2022

Dirección General de Servicio Civil

Eje Estratégico	Objetivo Estratégico asociado	Descripción de Estrategias	Resumen de resultados
E1. Reforma al Empleo Público: Innovación y modernización integral en procura de la eficiencia.	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.	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>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.	O2. Impulsar la transformación de la gestión estratégica y operativa de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos y	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>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>sus servicios, alineados a las expectativas de sus usuarios.</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>
<p>E2. Eficiencia de la Gestión del Talento Humano: Régimen de Servicio Civil y Dirección General de Servicio Civil.</p>	<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. 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. 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>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>
<p>E3. Promoción de la eficiencia y generación de valor público.</p>	<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.

			<p>•Emisión de la Circular interna N°DG-285-2020 sobre los procesos de reclutamiento de Personas con Discapacidad.</p> <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> <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>
--	--	--	---

Fuente: Creación propia ADE-UPI.