

1° AVANCE DE EJECUCIÓN DEL PEI 2019-2022

Principales resultados del cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2019-2022, basados en la medición de las intervenciones asociadas a los objetivos y estrategias, con corte al 31 de diciembre del 2019.

Marzo 2020

Tabla de contenido

Introducción.....	3
Metodología de Evaluación.....	4
Marco de Referencia.....	4
Resultado del Período.....	5
Análisis por Eje	7
Consideraciones Importantes.....	7
Anexo 1: Referencia por Estrategia	8

Introducción

Se consideró pertinente desde el Área de Desarrollo Estratégico Institucional, específicamente desde su Unidad de Planificación Institucional, realizar un ejercicio de evaluación sobre los avances en el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2022, que permitiera un examen de los resultados, análisis de las prioridades que apuntaran hacia los objetivos estratégicos y relación del Plan de Trabajo Anual con el Plan Estratégico Institucional, factores que se especifican en la figura siguiente:

Examinar los resultados de las intervenciones por eje estratégico al 31 de diciembre de 2019.

Con esta información se pretendió determinar el avance en el cumplimiento del PEI a esa fecha de acuerdo con la definición específica de cada actividad y logro esperado.

Hacer una revisión de las prioridades para el logro de los objetivos en el periodo restante del PEI

Se realizó para que sirviera como insumo para la toma de decisiones, en función de cuáles temas, proyectos o productos son prioridad para el logro de los ejes definidos y, por ende, para la definición y reformulación de los compromisos de desempeño por unidad institucional o equipo interdisciplinario si así se requería.

Determinar aquellos elementos del PEI o del Plan de Trabajo Anual ligados al PEI, que requieren ajuste

Analizar previsiones no cubiertas tales como plazos y alcances y tomar medidas al respecto de frente al logro del PEI.

Metodología de evaluación

La metodología utilizada en este seguimiento se basó en el recuento de intervenciones vinculadas a cada Eje Estratégico reflejadas tanto a nivel de PTA-2019 como los expuestos por cada Unidad Institucional en una matriz creada para efectos de rendición de cuentas, con la salvedad de no cuantificar avances efectivamente evidenciados al 31 de diciembre de 2019, sea que presentaron condición de intervención ejecutada con su respectiva evidencia o bien el avance alcanzado.

La estructura que actualmente tiene el PEI, permite un monitoreo por Eje, dado que tiene objetivos ligados, los cuales a su vez tienen una serie de intervenciones numeradas que vienen a constituir la estrategia que define el camino a seguir para alcanzarlo. La herramienta se complementa con carpetas asociadas con las respectivas evidencias que sustentan cada afirmación.

Toda la información recopilada fue proporcionada por los enlaces asignados de cada dependencia institucional, con el aval de sus respectivos Directores o Directoras de Área.

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 el Eje N° 2 y Objetivo Estratégico N° 3, relacionada con la renovación institucional a partir de prácticas innovadoras fortaleciendo su rectoría técnica:

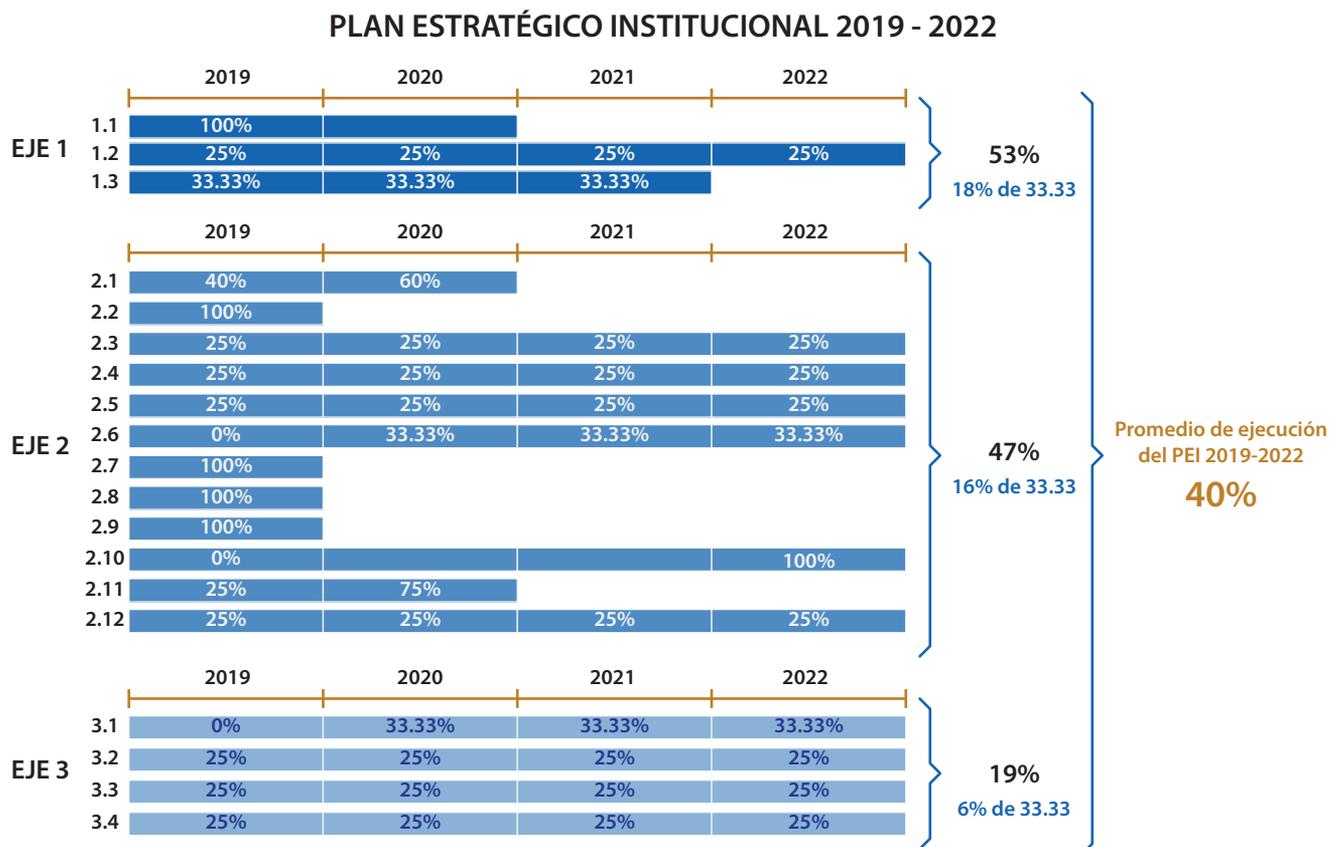
EJE	OBJETIVO	CANTIDAD DE ESTRATEGIAS
E1. Reforma al Empleo Público: Innovación y modernización integral en procura de la eficiencia	O1. Contribuir al proceso de reforma legal integral del Empleo Público, como respuesta al mandato dado en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política.	3
E2. Eficiencia 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.	8
E3. Promoción de la eficiencia y generación de valor público.	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

Resultado del Período

La Unidad de Planificación Institucional (UPI) presentó los resultados de avance del Plan Estratégico Institucional (PEI-2019-2022) ante el Despacho del Director General en fecha 22 de enero de 2020, en el entendido de que los datos considerados y congruentes con los logros detallados se obtuvieron con la información oficialmente registrada por las distintas Áreas y dependencias institucionales al 31 de diciembre 2019 corte y cierre del periodo evaluado.

Esta evaluación de cierre consideró como insumo tanto el Plan Trabajo Anual 2019 (PTA-2019) de cada dependencia institucional, así como las matrices diseñadas en la recolección de datos base para el Informe que la DG rindió al Presidente de la República, conforme lo dispone el Artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil.

De seguido se expone el nivel de ejecución o alcance para cada estrategia, es importante destacar que en el anexo N° 1 se puede localizar la referencia detallada correspondiente a cada estrategia:



En esta gráfica se aprecia que las estrategias 2.2, 2.7, 2.8 y 2.9 según su programación se cumplieron de acuerdo con su planificación, Igualmente se denota que las estrategias 1.1, 2.1 y 2.11 estrategias están programadas para dos períodos de ésta Administración, por su parte la estrategia 1.3 está programada para tres períodos hasta el 2021, y el resto en su mayoría están programadas a cuatro años período

total de la Administración en gobierno. De esta descripción se desprende que según la programación estratégica detallada se presentan estrategias que habían de cumplirse al 2019, otras al 2020, una al 21 y el resto al 2022 por lo que su ejecución porcentual en términos del 100% de su cumplimiento se distribuye según el año en que se identifica su término.

Como bien se indicó en la Introducción, este ejercicio permitió entre otras cosas determinar aquellos elementos del PEI o del Plan de Trabajo Anual ligados al PEI, que requieren ajuste, tal fue el caso de la estrategia 2.6 que trata del Reclutamiento Abierto y Permanente, que por su naturaleza presenta un nivel de alcance no medible a este punto, por ello se solicitó un planteamiento de un Plan de Trabajo por Etapas y la definición de acciones, metas y productos concretos por actividad programada con la definición de indicadores concretos que puedan resultar en una medición sobre la "Optimización del Proceso de Reclutamiento Abierto y Permanente" que se espera, razón por la cual se consideró que al ser un proceso constante era imprescindible su reprogramación a los cuatro años de la administración, es decir hasta el 2021, a efecto de ir midiendo los resultados anualizados y la visibilización de las iniciativas que se han puesto en operación.

Situación similar sucede con la estrategia 2.1, que consiste en la revisión y actualización al Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, esta presentó un atraso en su ejecución por razones diversas que justificaron tal condición, algunas ajenas a nuestro control institucional, por lo cual se replanteó culminar en 2020. En esta es importante aclarar que se recibió información de avance con evidencias que permitía contabilizar un 40% de ejecución al corte en que se ejecutó la evaluación que se presenta en este "Avance" y los resultados mostrados al Despacho Institucional al mes de enero 2020, sin embargo evidencia adicional fue recibida con posterioridad que evidencia un mayor resultado, datos que no fue posible integrar en este avance por cuanto el registro digital a la fecha de corte ejecutada en diciembre 2019 no contenía dichos datos, aspecto que fue informado posteriormente a la Unidad de Planificación Institucional con el fin de que en la próxima entrega evaluativa se incorpore y ajuste el porcentaje de avance mostrado.

En cuanto a la estrategia 2.10, que consiste en la mejora de condiciones al personal por medio del traslado de edificio, lo que correspondía a esta Dirección General se llevó a cabo en los plazos establecidos, no obstante, la decisión final no depende de este Órgano Rector y fue en ese sentido que no se concretó, se reprograma para 2020 nuevamente.

De igual forma es también menester destacar los esfuerzos realizados por ejemplo en la estrategia 2.1 que consiste en 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), estaba programada para dos años, no obstante lo que estaba en manos de este Órgano Rector fue completado antes de lo esperado y ya se encuentra en un 100% de ejecución.

ANÁLISIS POR EJE

Si desprendemos la información por eje, podemos apreciar que respecto a la Reforma del Empleo Público: Innovación y modernización integral en procura de la eficiencia, que es el primero, tiene una de sus estrategias 100% lograda mucho antes de lo proyectado y que presenta un avance del 53% con respecto a todo el período (2019-2021) en el resto de sus intervenciones.

En el segundo eje, sobre la Eficiencia de la Gestión del Talento Humano, se tiene también un importante avance del 47% (en relación con el período 2019-2021), con resultados importantes para el usuario tanto externo como interno, con acciones como la sección de consulta de Normativa actualizada y disponible en la página Web, la implementación del Trabajo en Casa a los funcionarios y el horario flexible, entre otros.

Acerca del tercer eje sobre la promoción de la eficiencia y generación de valor público, se tuvo un avance del 19% (en relación con el período 2019-2021), situación que nos compromete institucionalmente a generar esfuerzos más contundentes, ya que en tres de sus estrategias se tienen importantes avances, no obstante se debe materializar su implementación.

CONSIDERACIONES IMPORTANTES

A raíz de la citada reunión ante el Despacho, se consideró oportuno reprogramar algunas de las estrategias, por elementos razonados tales como requerir mantenimiento y por su naturaleza de carácter permanente no pueden limitarse a un período, y también en otras, denotar que las decisiones finales de su implementación no dependen de éste Órgano Rector.

No obstante se insta a las áreas que presentan aplazamiento en ejecución para que realicen un monitoreo constante de los avances e identifiquen los esfuerzos que, a la postre, no aportan a la consecución de objetivos y puedan así enfocarse a buen puerto, en aras de la mejora constante, la eficacia, eficiencia y generación de valor público.

ANEXO 1: REFERENCIA POR ESTRATEGIA

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

- 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).
- 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.
- 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

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

- 2.1. Revisión y actualización del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil.
- 2.2. Implementar una plataforma normativa que coadyuve en la desconcentración y eficiencia de los procesos de la Gestión de Recursos Humanos.
- 2.3. Fortalecer la gestión de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos para mejorar la coherencia del Régimen de Servicio Civil.
- 2.4. Coadyuvar en la resolución de la problemática de servidores interinos en el Régimen de Servicio Civil, de conformidad con la normativa vigente.

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

- 2.5. Desarrollo de proyectos y actividades de cooperación nacional e internacional para mejorar la gestión de la Dirección General de Servicio Civil.
- 2.6. Optimizar el Proceso de Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP).
- 2.7. Replantear el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en el tema de Pruebas de Conocimiento.
- 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.
- 2.9. Generar nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo en casa, horarios flexibles y otros.
- 2.10. Gestionar mejoras a las condiciones laborales de los funcionarios de la Dirección General de Servicio Civil: Mejorar las condiciones de la planta física del edificio, mejorar TIC's, presupuesto.
- 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.
- 2.12. Simplificación de Trámites y Mejora Regulatoria.

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

- 3.1. Desarrollar, implementar y transferir mejores prácticas en la gestión de RRHH que contribuyan a la eficiencia y valor público.
- 3.2. Desarrollar e implementar un Modelo de Gestión de Desempeño.
- 3.3. Implementar el programa modular de capacitación para el Fortalecimiento del Liderazgo Directivo (todos los módulos)
- 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.



SERVICIO CIVIL

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL

www.dgsc.go.cr

San José, Costa Rica