



MEJORA DE PROCESOS

INFORME TÉCNICO ADE-UPI-INF-001-2020
Resultados Globales:
Plan de Trabajo Anual (PTA) 2019

MARZO 2020
San José, Costa Rica.

Tabla de Contenido

1. Presentación	3
2. Análisis de resultados.....	4
2.1 Sobre el porcentaje de eficacia de las acciones ejecutadas, según origen:.....	4
2.2 Sobre la cantidad de acciones programadas:	5
3. Conclusiones y Recomendaciones	7
4. Anexos	8

1. Presentación

Una de las responsabilidades del Área de Desarrollo Estratégico, representada en su 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 establecer al cierre del período programado y mostrar en qué medida se están cumpliendo los compromisos fijados por la Dirección General, que en el caso que nos ocupa comprende dentro de la proyección estratégica fijada (2019-2022), particularmente el año 2019.

Lo anterior, de manera que permita tomar 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.

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 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.

En esta línea se emite este documento que expone los resultados cualitativos y cuantitativos sobre la ejecución de las metas y resultados planteados en los Planes de Trabajo Anual 2019 comprometidos y asumidos por todas y cada una de las Áreas y dependencias institucionales, a la luz de las intervenciones clasificadas en las siguientes categorías:

- 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 (IGI), 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) 2019 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:

- Reforma al Empleo Público: Formulando innovación y modernización integral en procura de la eficiencia.
- 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.
- 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.

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

Para el 2019 fueron establecidas y debidamente programadas, 351 actividades a nivel institucional distribuidas según su origen, de las cuales fueron incluidas 7 actividades de manera extraordinaria, y excluidas 16 acciones según procedimiento de programación. De esas 351 actividades, se ejecutaron 317, lo cual refleja un porcentaje de ejecución del 93% para el período analizado, detalle que se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 1 - Porcentaje de Eficacia de Acciones Ejecutadas según Origen
Dirección General de Servicio Civil
Año 2019

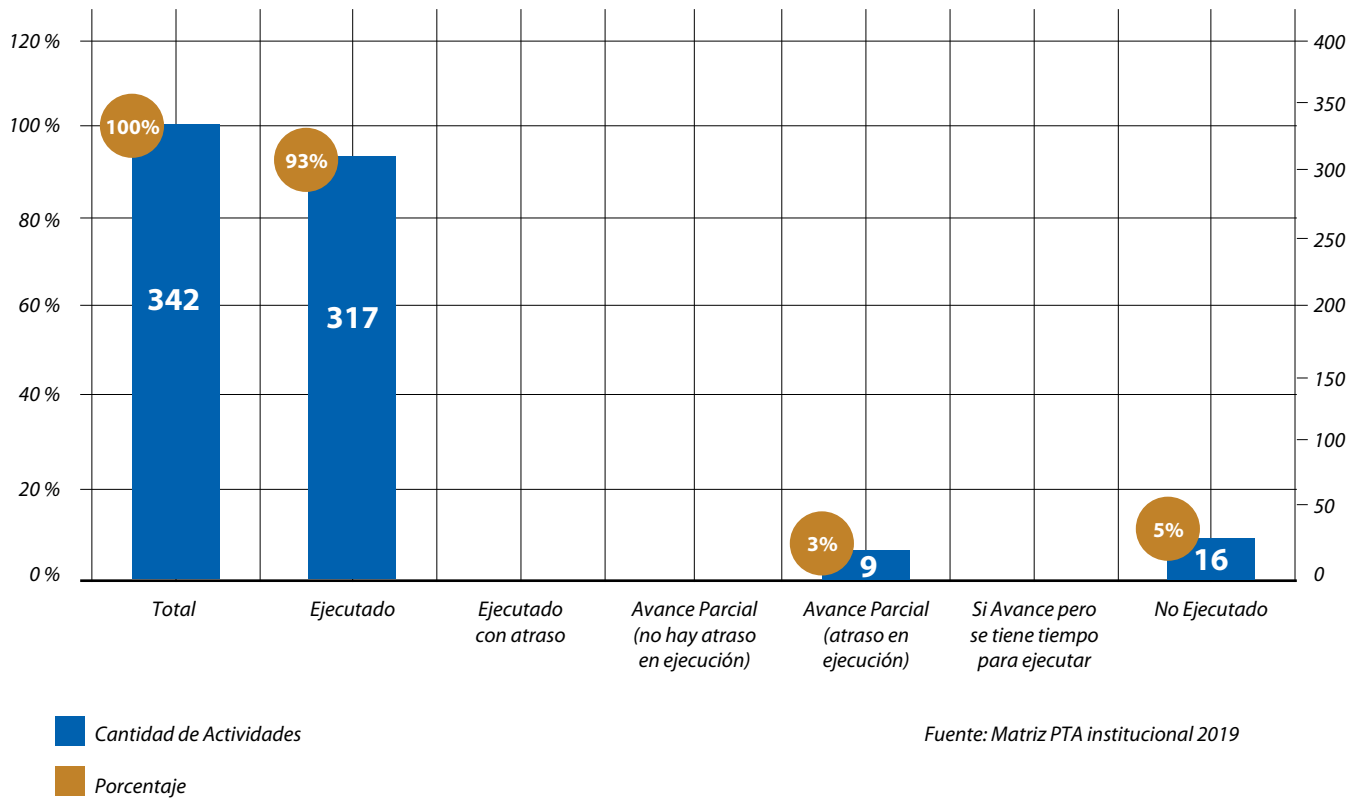
Origen	Cantidad de acciones Programadas (Inicio de año)	Cantidad de acciones Incluidas	Cantidad de acciones Excluidas	Cantidad de Acciones Programadas (al 28 de diciembre del 2019)	Cantidad de Acciones Ejecutadas	Porcentaje de eficacia
Plan Estratégico Institucional	91	0	10	81	73	90%
Control Interno Autoevaluación	8	0	1	7	7	100%
Control Interno SEVRI	14	0	0	14	11	79%
Iniciativas no vinculadas directamente a objetivos estratégicos	199	6	0	205	198	97%
Iniciativa de Soporte a la Gestión Estratégica	39	1	5	35	28	80%
Recomendaciones Órganos Fiscalizadores (IGI, CS, Auditorías, etc)	0	0	0	0	0	0%
Total	351	7	16	342	317	93%

Fuente: Matriz PTA Insitucional 2019

2.2 Sobre la cantidad de acciones programadas:

En el siguiente gráfico se muestra, tanto la distribución de acciones por cantidad, como también, el porcentaje general logrado en razón del cumplimiento de la programación y alcance de metas efectivamente cubiertas, representado por las evidencias registradas al 31 de diciembre 2019 en las "Carpetas de la programación del Trabajo Anual", alojadas digitalmente en cada una de las áreas de esta Dirección General.

Gráfico N°1
Acciones operativas programadas para todo el año 2019
por la Dirección General de Servicio Civil,
según estado de ejecución al 30 de diciembre del 2019

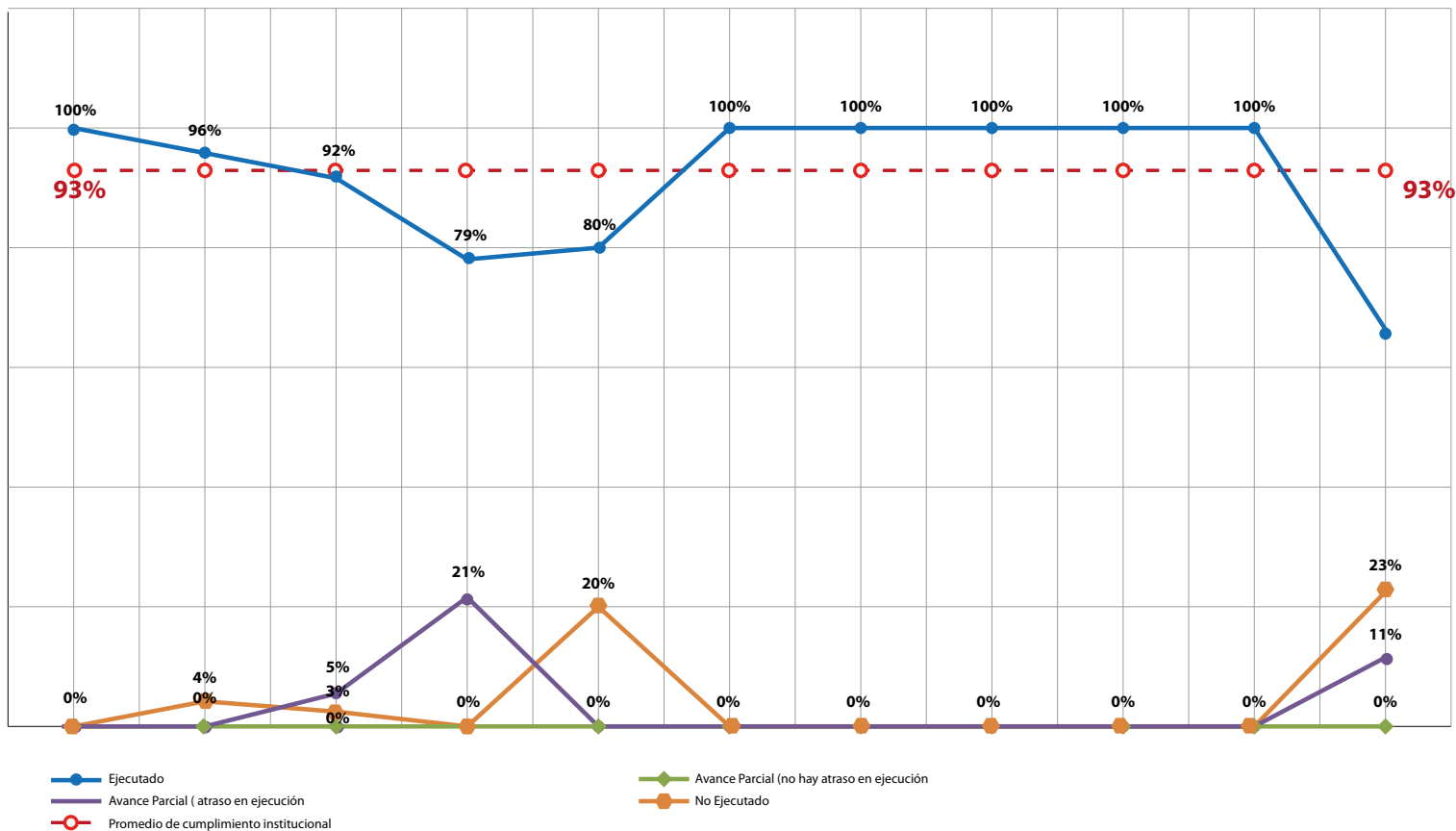


Un aspecto a destacar, es que se refleja un crecimiento en el nivel de ejecución con respecto al período anterior (2018), ya que este reflejaba un 90% de cara a un 93% en el período que nos ocupa.

Acerca de las intervenciones reflejadas con Avance Parcial (atraso en ejecución) y las No Ejecutadas, es pertinente señalar que por la naturaleza de las mismas, éstas dependían de instancias externas en su mayoría, razón por la cual han sido reprogramadas para este 2020 e incluso algunas para lo que resta de esta Administración, lo cual implica que la Institución continúa con el compromiso adquirido en miras a completar su adecuada ejecución.

En la gráfica siguiente se puede tener una apreciación de la ejecución según el estado de avance evidenciado por las distintas dependencias institucionales, respaldado con los registros digitales que mantenían al 31 de diciembre 2019:

Gráfico N°1
Acciones operativas programadas para todo el año 2019
por la Dirección General de Servicio Civil,
según estado de ejecución al 30 de diciembre del 2019



Fuente: Matriz PTA Institucional 2019

A efecto de brindar un mayor detalle de los resultados obtenidos, se anexan las tablas que resumen los logros asociados a los Ejes y Objetivos Estratégicos, así como una descripción de las estrategias articuladas para su cumplimiento.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este apartado, se considera oportuno reflejar que el nivel de avance que el Plan de Trabajo Anual 2019 aportó al Plan Estratégico Institucional programado por esta Administración alcanza aproximadamente un 40% del 25% que se tenía previsto concretar, situación que hace derivar que se mantiene un ritmo de cumplimiento adecuado, considerando el período de programación 2019-2022.

Asimismo en comparación con el período de planificación 2018 se ha evidenciado una mejora de tres puntos porcentuales sobre la ejecución y cumplimiento de lo programado en el 2019 que alcanzó 93% de eficacia, esto refleja una construcción de condiciones prácticas más satisfactorias.

Es importante denotar que al cierre del período de evaluación se consideraron todas aquellas evidencias que al 31 de diciembre 2019 se encontraban registradas en las carpetas digitales de cada dependencia institucional donde se depositan los resultados de la planificación anual ejecutada.

Se presentó una situación particular con las estrategias relacionadas con propuesta de modificación del Reglamento al Estatuto de Servicio y la optimización del proceso de Reclutamiento Abierto y Permanente. En el caso de la primera se nos remitió información adicional que reflejaba un mayor avance de ejecución en su cumplimiento, no obstante al corroborar el registro de la información la misma fue incluida con posterioridad al cierre fijado (31-12-2019), sin embargo los ajustes y variaciones en la valoración estarán siendo considerados en la ejecución para el año en curso (2020), pues además como resultado de la valoración 2019 se logró determinar la necesidad de reprogramarla al término de este año (2020).

Con respecto a la optimización del RAP en el registro de su ejecución se carecía de la definición de sus etapas, actividades y mejoras planteadas, además de que se hacía necesario por su dimensión la reprogramación de esta estrategia desde la planificación estratégica, factor que se remitió en el mes de febrero 2020 para su análisis, ajuste y modificación correspondiente, aspecto que se reflejará en los resultados de la programación para el año en curso.

Finalmente se recomienda:

- Comunicar este informe al cuerpo directivo institucional y hacerlo extensivo a los Enlaces de Planificación y personal en cada dependencia.
- Brindar el seguimiento y la reprogramación pertinente a aquellas estrategias y compromisos, que por diversas razones, no fue posible finalizar.
- Establecer indicadores de gestión que permitan y favorezcan el seguimiento y control de operaciones, apoyados en las herramientas emitidas para tal propósito.
- Dar continuidad a la asignación de rol de enlaces a los profesionales de cada área que coordinan con la Unidad de Planificación, 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

Resumen de logros del período, según la programación proyectada al 2019:

Eje 1: 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>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>Desarrollo de diversos proyectos y actividades con cooperación externa</p> <p>Cumplimiento a las recomendaciones específicas del Comité de Gobernanza que aplican al Servicio Civil.</p> <p>Presentación de informes de avance durante las misiones de revisión de este Comité.</p> <p>Contribuir a la creación de un Régimen Único de Empleo:</p> <p>Apoyo otorgado a las autoridades del Gobierno en la redacción del Proyecto de Empleo Público.</p> <p>Emisión de criterios a solicitud de la Asamblea Legislativa, en materia de Regímenes de Empleo Público.</p> <p>Emisión de criterios y atención de consultas e interpretación de normas referentes a la Ley N°9635 y su Reglamento</p> <p>Participación activa en el proceso de implementación de la Ley 9635 dentro del Régimen de Servicio Civil.</p> <p>Base de datos de empleo público que integre la información en materia de empleo y salarios de las entidades públicas:</p> <p>Finalización de las 5 fases en que se dividieron las instituciones del Sector Público para el respectivo registro de información.</p> <p>Disponibilidad de la información sobre variables e empleo público solicitadas disponible en el Cubo de Empleo Público.</p> <p>Información registrada en proceso de revisión debido a la entrega de datos inconsistente. Proceso de diseño de una aplicación que permita alertar a las instituciones sobre la consignación de datos erróneos de manera automatizada.</p> <p>Actualización o redefinición de los instrumentos de gestión salarial en respuesta a lo indicado en la Ley N°9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y su Reglamento:</p> <p>Reestructuración de la Escala de Sueldos de la Administración Pública.</p> <p>Asignación de clases de puesto a las escalas resultantes.</p> <p>Modificaciones a las Resoluciones N°DG-254-2009, N°DG-333-2005 y N°DG- 064-2008 que regulan los regímenes de Dedicación Exclusiva, Carrera Profesional y Carrera Profesional Docente, respectivamente.</p> <p>Nominalización de los diferentes incentivos y sobresueldos existentes dentro del Régimen de Servicio Civil.</p>

Eje 2: 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
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.	Mejoras a la metodología y aplicación del instrumental para la medición de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, acciones de cooperación internacional	<p>Medición de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos para mejorar la coherencia del Régimen de Servicio Civil:</p> <p>Creación de instrumento para medir la gestión en las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH).</p> <p>Aplicación de metodología de evaluación a las OGEREH en los siguientes temas: liderazgo, planificación, recursos, operación, análisis de proceso y mejora, con el fin de observar e implementar oportunidades de mejora.</p> <p>Nombramientos en propiedad:</p> <p>Disminución del interinazgo en el Régimen de Servicio Civil con la resolución de 348 puestos vacantes por la vía del Concurso Interno y 248 puestos por la vía del Concurso Externo para funcionarios del Título I del Régimen de Servicio Civil (Carrera Administrativa), para un total de 596 nombramientos en propiedad ejecutados.</p> <p>Concurso Docente: Finalización y declaratoria del concurso para puestos del estrato Técnico Docente y Administrativo Docente conformando un Registro de Elegibles para Nombramientos en Propiedad e Interinos en las vacantes que a futuro el Ministerio de Educación Pública requiera resolver.</p> <p>Atención a una inscripción inicial registrada de 14.725 oferentes y un total de 90.138 ofertas de servicios a nivel nacional.</p> <p>Demanda de plazas interinas a resolver, estará atendida por la conformación de un registro constituido por 8.536 oferentes, mientras que el Registro de Elegibles para Nombramientos en Propiedad consta de 8.788 oferentes.</p> <p>Es importante destacar, que hacia una cultura de cero papel, de este concurso se ha digitalizado el 22% de los expedientes.</p>

Eje 2: 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
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.	Análisis y revisión del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil,	<p>Revisión y actualización del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil:</p> <p>I. Conformación del equipo de trabajo y elaboración de un borrador de propuesta de actualización, II. Revisión y ajustes de la propuesta. III. La entrega de la propuesta para revisión legal y su posterior Formalización, según información adicionalmente recibida durante el año en curso no fue posible concretarla por lo que se reprogramó para este año.</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. Además de investigación técnica aplicada a los procesos de gestión de recursos humanos.	<p>Pruebas Estandarizadas de Conocimiento:</p> <p>Presentación ante la Sala Constitucional de una estrategia que permite atender dentro del plazo concedido, su sentencia (N°2012-7163):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificaciones en el procedimiento de elaboración y ejecución de las pruebas de conocimiento • Construcción y aplicación de una prueba de conocimiento general que evalúe los conocimientos básicos a los aspirantes a ocupar puestos dentro del Régimen de Servicio Civil (profesionales y directivos). • Aplicación de pruebas específicas por parte de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos destinadas a los diferentes cargos u ocupaciones, considerando las funciones que deberán realizar los servidores públicos a contratar.

Eje 2: 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>Reclutamiento Abierto y Permanente para puestos Administrativos (RAP):</p> <p>Mantenimiento en la página WEB de la DGSC del proceso de Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP).</p> <p>Recepción de más de un millón de ofertas de servicio registradas por este medio.</p> <p>Agilización y optimización del proceso de validación de ofertas de servicio registradas, mediante herramienta informática que filtra las ofertas que no cumplen requisitos</p> <p>Validación preliminar de 247.253 ofertas de servicios.</p> <p>Acciones de cooperación con la Universidad Técnica Nacional, a fin de poder desarrollar un sistema con la participación de estudiantes avanzados, que permita agilizar la trazabilidad de las ofertas del RAP.</p> <p>Planteamiento de una reforma en el Manual General de Trámites de esta Dirección General (Decreto Ejecutivo No. 39029-MP) que simplifica los trámites para los usuarios del RAP, remitido a la Unidad de Leyes y Decretos de la Presidencia de la República.</p> <p>Desarrollo de proyectos y actividades de cooperación nacional e internacional para mejorar la gestión de la DGSC:</p> <p>Captación de recursos externos, que permitió desarrollar actividades y proyectos con Organismos Internacionales como: La Organización de Estados Americanos (OEA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP), entre otros.</p> <p>Cumplimiento a las recomendaciones específicas del Comité de Gobernanza de la OCDE y hacer más eficiente el trabajo de la DGSC, con el uso de los recursos provenientes de la cooperación</p> <p>Implementación de metodología institucional fundamentada en Indicadores de gestión</p> <p>Implementación de indicadores de gestión, esto, fortaleciendo la cultura de medición y evaluación permanente de los resultados institucionales.</p> <p>Confeción de la "Guía para la elaboración de indicadores de gestión", asociada al instrumento "Ficha de Indicador".</p> <p>Determinación preliminar de los indicadores para cada una de las dependencias institucionales.</p>

Condiciones de Trabajo en la DGSC:

Implementación del Teletrabajo mediante la modalidad de Trabajo en Casa, de igual forma el horario flexible.

Ampliación de la franja horaria para la prestación de servicios, en tanto subsisten tres rangos a saber, 7:00 am a 3.00 pm, 7.30 am a 3.30 pm y 8.00 am a 4.00 pm.

Disminución de incapacidades, cumplimiento satisfactorio de los objetivos, metas y productos definidos bajo estas modalidades, y mejoras en tiempo de respuesta para atención de trámites o solicitudes.

Adecuación de las regulaciones emitidas en el tema de Teletrabajo institucional, así como implementación de mejoras en los instrumentos previamente elaborados.

Inclusividad:

Creación de una Comisión Institucional, que trabaje en la efectiva aplicación de temas relacionados con Derechos Humanos.

Promoción de acciones en el tema de paridad de género en el reclutamiento y selección de personal

Fortalecimiento en la aplicabilidad de la Ley N°8862 "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con discapacidad en el Sector Público".

Evaluación e impulso de concursos internos y envío de nóminas a las instituciones del Régimen del Servicio Civil, en materia de discapacidad.

Envío al Ministerio de Educación Pública de un registro de elegibles docente paralelo de personas con discapacidad con 40 candidatas.

Conexión con la Estrategia de Transformación Digital hacia la Costa Rica del bicentenario 4.0":

Renovación del Módulo de Salarios en el Sistema Automatizado de la Gestión del Talento Humano (SAGETH), en aspectos tales como: revaloración de escala y asistente de revaloración; ordenamiento de contenido de índices salariales; revaloración del índice de Ciencias Médicas; interface de generación de archivos para el Sistema Integra; entre otros.

Implementar una plataforma normativa que coadyuve en la desconcentración y eficiencia de los procesos de la Gestión de Recursos Humanos:

Ordenamiento de la normativa que emite la DGSC, la cual tiene como objetivo contribuir en la eficiencia de los procesos de las OGEREH así como para el público en general.

Disposición dentro de la página web institucional, un apartado de consulta normativa, por tema, área y número de referencia.

Generación de los lineamientos para su correcta actualización y mejora.

Publicación del Decreto Ejecutivo N°41862-MP:

Modificación del artículo 3, inciso v) del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, redefiniéndose el concepto de "Permuta", permitiendo una aplicación más práctica y oportuna, aplicable entre diferentes instituciones del Régimen de Servicio Civil, para el intercambio voluntario de sus puestos.

Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos:

Evaluación y verificación del tema de Declaraciones Juradas base para el nombramiento de personal bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, lográndose cubrir el 94,11% de instituciones programadas.

Atención de denuncias que implicaron análisis exhaustivo, en tópicos referidos a temas de: ascenso directo, análisis ocupacional, recargo de funciones, dedicación exclusiva, nombramientos, evaluación del desempeño, control interno, asignación de funciones, actualización de datos y asuntos administrativos.

Eficiencia en procedimiento de despidos:

Reducción del plazo de respuesta a las Gestiones de Despido sometidas al Plan de Mejora Regulatoria, de 60 a 50 días en el I semestre 2019 y finalmente a 40 días al II semestre para ese mismo año.

Atención a 151 Gestiones de Despido, de las cuales 82 corresponden al Ministerio de Educación, 13 Ministerio de Obras Públicas y Transportes, 10 Ministerio de Cultura e igual cantidad por el Ministerio de Salud y 46 de diversas instituciones públicas.

Reducción del plazo de atención de los Reclamos Administrativos de 60 días a 30 días para el I semestre 2019 y de 30 a 20 días en el II semestre.

Publicación del Decreto Ejecutivo N°41862-MP:

Modificación del artículo 3, inciso v) del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, redefiniéndose el concepto de "Permuta", permitiendo una aplicación más práctica y oportuna, aplicable entre diferentes instituciones del Régimen de Servicio Civil, para el intercambio voluntario de sus puestos.

Simplificación de Trámites y Mejora Regulatoria:

Reducción de plazos de resolución, reducción o eliminación de uso de papel, mejora de procedimientos y seguridad jurídica.

Envío del Plan de Mejora Regulatoria institucional al Departamento de Leyes y Decretos del Ministerio de la Presidencia para su respectiva aprobación, posteriormente publicado en el Diario Oficial La Gaceta.

Actualización del Catálogo Nacional de Trámites de la DGSC.

Asesoría Técnica Interinstitucional:

Asesoría facilitada en las sesiones de coordinación que realizó la Presidencia de la República (Caso Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA), con el fin de valorar opciones y procedimientos a seguir para el traslado de sus funcionarios a otras instituciones del Régimen de Servicio Civil.

Contribuir con el Gobierno para contener la problemática socioeconómica de la provincia de Limón.

Informe Estadístico sobre variables de Empleo en el Régimen de Servicio Civil:

Estrategia para contrarrestar la ya conocida y divulgada carencia de datos e información fidedigna, necesarios para tomar decisiones en materia de empleo y recursos humanos en la Administración Pública costarricense, específicamente en el Gobierno Central:

Integración de una fuente de información articulada, integral y documentada sobre la data y acción técnica especializada del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH) regido por la DGSC dentro del ámbito del RSC.

Revisión de antecedentes teóricos y de aplicación práctica concreta sobre evaluación de la idoneidad en puestos de nivel directivo:

Generación de un informe de resultados sobre la búsqueda, revisión y reseña de antecedentes para dar base al diseño de un proceso evaluativo de la idoneidad del cuerpo directivo en el ámbito del RSC, que incida directamente a la creación de valor público.

Actualización de indagación referida a personas mayores de 49 años en el Régimen de Servicio Civil con posibilidad de jubilación al 2028, mediante el régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

Emisión de fuente documental sobre el personal que tiene posibilidades de jubilarse en los próximos 10 años como referente para la Planificación de Recursos Humanos y la toma de provisiones para las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las distintas instituciones bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil.

		<p>Actualización de Manuales de Clases Título II:</p> <p>Se realizaron 62 actualizaciones de los manuales de clases y especialidades docentes, esto en función de su adecuado mantenimiento.</p> <p>Rendición de cuentas y control interno:</p> <p>Conformación del Plan de Trabajo Anual (2019)</p> <p>Informes de rendición de cuentas: Informe anual de ejecución presupuestaria 2018, Informe anual al Presidente de La República, Informe de cierre de resultados operativos año 2018, Informe de cierre PEI 2015-2018, Informe anual de labores de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 9398, Informe de resultados operativos I Semestre 2019, Informe de ejecución presupuestaria I Semestre 2019.</p> <p>Reprogramación presupuestaria periodo 2019 de la DGSC.</p> <p>Programación Presupuestaria institucional en el Sistema de Formulación para el periodo 2020.</p> <p>Ejercicio de Control Interno (Autoevaluación y SEVRI)</p> <p>Actualización del Manual de Organización y Funciones (MOF).</p> <p>Participación en la Consulta Nacional 2019 sobre actividades científicas y tecnológicas organizada por MICITT.</p> <p>Mejora continua y simplificación de trámites:</p> <p>Informe de evaluación de la satisfacción del usuario Reclutamiento Abierto y Permanente (CS-INF-002-2019)</p> <p>Implementación del Manual de Atención al usuario (Capacitaciones)</p> <p>Cumplimiento de actividades programas referentes a la Simplificación de Trámites y Mejora Regulatoria.</p>
--	--	---

Eje 3 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>Gestión por competencias:</p> <p>Cumplimiento progresivo a los requerimientos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), formulados en torno al desarrollo de un Modelo articulado de Gestión por Competencias.</p> <p>Emisión de la Resolución N°DG-147-2019, la cual contiene el Diccionario de Competencias; y la Resolución N°DG-170-2019, que establece la nueva estructura de clases de puestos.</p> <p>Implementación de este enfoque direccionado a cargos, por lo que se emite la "Guía para elaboración de Cargos", que responde a la Estructura de clases y Diccionario de Competencias emitidos.</p> <p>Actualización de los instrumentos clasificatorios: 1. Perfiles por competencias de los Grupos operacionales. 2. Diccionario de Competencias. 3. Nueva Estructura de clases para el Sistema Clasificado que responde a la temática de Competencias. 4. Guía de elaboración de Manuales de Cargos Institucionales.</p> <p>Gestión de las acciones pertinentes, con el propósito de implementar la Gestión por Competencias en los Procesos de Reclutamiento y Selección, Gestión del Desempeño, así como en Capacitación permitiendo así una articulación integrada hacia un Modelo por Competencias.</p>

		<p>Modelo de Gestión del Desempeño:</p> <p>Atención a las recomendaciones relacionadas a la consulta pública que gestionó el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) sobre la propuesta al Reglamento de Evaluación del Desempeño, y emisión de las observaciones a la propuesta de Decreto Ejecutivo para regular el tema.</p> <p>Ejecución del análisis de la normativa emitida en materia de evaluación del desempeño, con el fin de ajustar los lineamientos técnicos y metodológicos, y dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley N°9635 sobre Fortalecimiento de Finanzas Públicas.</p> <p>Modelo de Fortalecimiento Directivo:</p> <p>Implementación del programa modular de capacitación para el fortalecimiento del liderazgo directivo (todos los módulos), superando la meta de personas asistentes cuyo porcentaje fue de un 112,13%.</p> <p>Duplicación de la cantidad de cursos virtuales y mixtos con respecto a 2018.</p> <p>Revisión en un 100% de los planes institucionales de capacitación remitidos por las unidades de capacitación.</p> <p>Incremento del 5% de personas servidoras públicas beneficiarias con actividades de capacitación.</p> <p>Fortalecimiento del subsistema de capacitación SUCADES el cual incrementó la asistencia técnica en un 10%</p> <p>Desarrollo de 60.372 horas de capacitación impartida. El 85,27% corresponde a capacitación Autorizada por el CECADES y el 14,73% restante es de Fortalecimiento Directivo.</p>
--	--	--



SERVICIO CIVIL

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL

www.dgsc.go.cr

San José, Costa Rica