

Dirección General de Servicio Civil

Área de Desarrollo Estratégico
Unidad de Planificación Institucional

INFORME TÉCNICO **DG-ADE-INF-3-2022**

Resultados globales: Plan de Trabajo Anual (PTA) 2021

Febrero, 2022

Informe Técnico DG-ADE-INF-3-2022

Nombre del Informe: DG-ADE-INF-3-2022		
Resultados globales: Plan de Trabajo Anual PTA 2021		
Elaborado por: <i>Vanessa González Meza</i>	Cargo: <i>Profesional Analista UPI</i>	Fecha de elaboración: <i>10 de febrero, 2022</i>
Revisado por: <i>Mónica Abarca Abarca</i>	Cargo: <i>Jefe Unidad Planificación Institucional (UPI)</i>	Fecha de revisión: <i>16 de febrero, 2022</i>
Aprobado por: <i>María Eugenia Espinoza Zamora</i>	Cargo: <i>Directora Área de Desarrollo Estratégico</i>	Fecha de revisión <i>21 de febrero, 2022</i>

Contenido

I Introducción.....	2
II Desarrollo	4
2.1 Sobre el porcentaje de eficacia de las actividades ejecutadas, según origen:	5
2.2 Sobre la cantidad de acciones programadas:.....	6
III Conclusiones y Recomendaciones.....	8
IV Anexos	11

I Introducción

La planificación es el proceso que permite identificar en donde se encuentra la Institución y hacia donde se desea llegar, para ello se deben definir metas, objetivos, estrategias y proyectos, determinando: “qué hacer”, “como hacerlo”, “cuándo”, “quién debería llevarlo a cabo” y “qué recursos se requieren”. En este sentido, planificar involucra organizar, integrar y hacer factibles las decisiones tomadas para el logro de los objetivos y metas propuestas en el plazo fijado, dicho proceso es continuo e involucra a todos los miembros de la Institución.

En cuanto a la planificación estratégica, se define como un proceso de evaluación sistémica, la cual, define objetivos a largo plazo, identifica metas, objetivos y desarrolla estrategias para alcanzar dichos propósitos, asignando los recursos necesarios para la ejecución del plan, este debe ir alineado con la misión, visión institucional y el Plan Nacional de Desarrollo emitido por el gobierno de turno. La planificación del trabajo anual corresponde a la formulación de planes a corto plazo (un año) en donde se especifican los proyectos a ejecutarse en ese periodo, los cuales deben contener las intervenciones y resultados esperados, actividades, fechas de cumplimiento, recursos, metas, entre otros elementos.

Una de las funciones de la Unidad de Planificación Institucional (UPI) del Área de Desarrollo Estratégico es evaluar el cierre del ciclo de la planificación, se analizan los objetivos propuestos y los resultados conseguidos para determinar si corresponde a lo planificado, ejercicio que permite recomendar las medidas correctivas y preventivas de manera oportuna.

Lo anterior con la finalidad de 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.

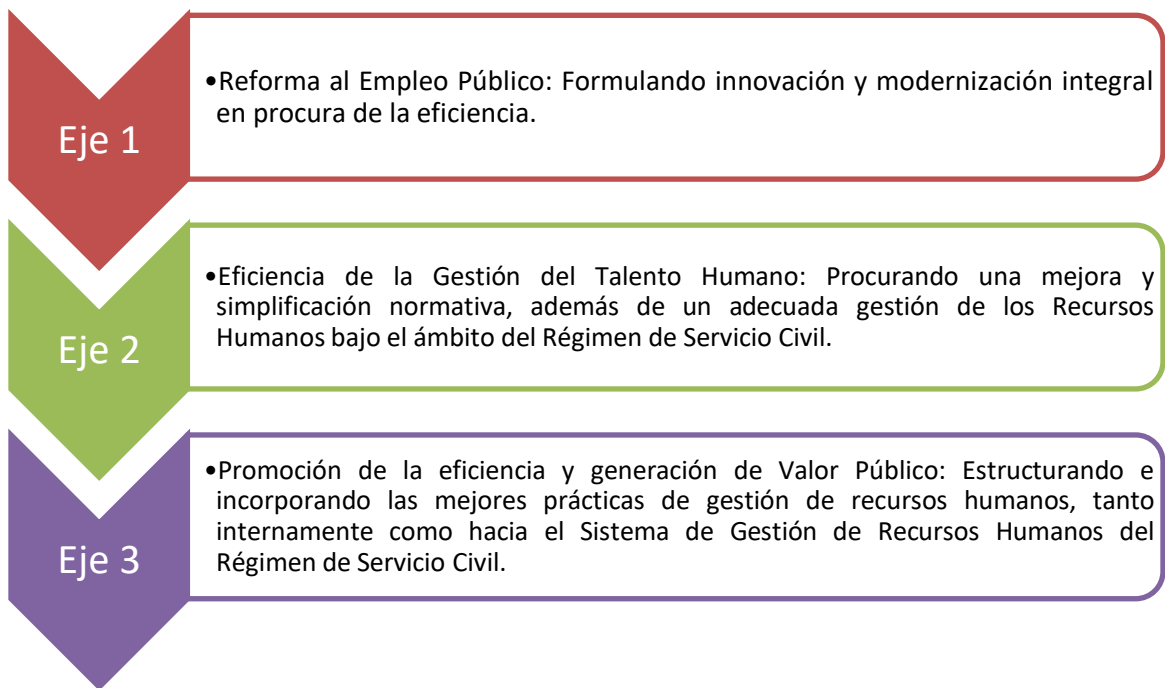
Este informe presenta los resultados cualitativos y cuantitativos sobre la ejecución de las metas planteadas en los Planes de Trabajo Anual 2021, comprometidos y ejecutados por cada una de las Áreas de la dirección.

El origen corresponde a los documentos utilizados como referencia para la formulación de las actividades a incluirse en el PTA, igualmente, permite identificar y vincular la fuente de donde ha sido tomada. En la matriz de PTA se presentan los orígenes de la siguiente manera:

1. Plan Estratégico Institucional 2019-2022.
2. Resultados derivados de la aplicación de los procedimientos del Sistema de Control Interno (**Autoevaluación del Sistema y Valoración de Riesgos**).
3. Iniciativas de las Áreas, no vinculadas directamente a objetivos estratégicos.
4. Iniciativas de soporte a la gestión estratégica.
5. 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.).

II Desarrollo

El Plan de Trabajo Anual (PTA) 2021 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 define a partir de su planificación estratégica; atendiendo los siguientes ejes:



Fuente: Elaboración propia ADE-UPI

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

Para el período evaluado correspondiente al 2021 fueron establecidas y debidamente programadas originalmente **275** actividades a nivel institucional distribuidas según su origen, de las cuales posteriormente fueron incluidas **16** actividades de manera extraordinaria, y excluidas **14** actividades según procedimiento de reprogramación como indica el oficio circular DG-CIR-002-2021 con fecha 3 de febrero. En consecuencia, a diciembre 2021 la cantidad de actividades programadas eran **277**, de las cuales se ejecutaron las **277**, lo cual refleja un porcentaje de eficacia del **100%** para el período analizado, detalle que se presenta en el cuadro No 1:

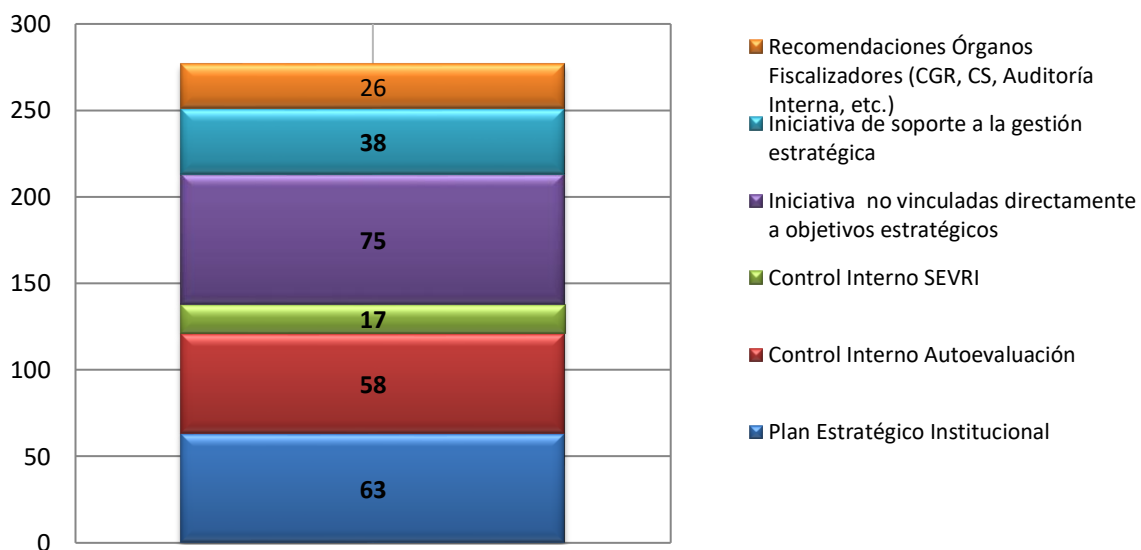
Cuadro N°1
Porcentaje de Eficacia de Acciones Ejecutadas, según Origen
Dirección General de Servicio Civil
Año 2021

Origen	Cantidad de Acciones Programadas Inicio del año	Cantidad de Acciones Incluidas	Cantidad de Acciones Excluidas	Cantidad de Acciones Programadas al 30 diciembre 2021	Cantidad de Acciones Ejecutadas	Porcentaje de Eficacia
Plan Estratégico Institucional	63	7	7	63	63	100%
Control Interno Autoevaluación	59	0	1	58	58	100%
Control Interno SEVRI	17	0	0	17	17	100%
Iniciativas no vinculadas directamente a objetivos estratégicos	79	1	5	75	75	100%
Iniciativa de soporte a la gestión estratégica	39	0	1	38	38	100%
Recomendaciones Órganos Fiscalizadores (CGR, CS, Auditoría Interna, etc.)	18	8	0	26	26	100%
Total	275	16	14	277	277	100,00%

Fuente: Matriz PTA Institucional 2021

El gráfico No 1 presenta la cantidad de actividades por origen programadas al 31 de diciembre del 2021, tomando en cuenta las actividades incluidas y excluidas.

Gráfico N°1
Distribución de las actividades programadas al 31 de diciembre 2021, según origen
Dirección General de Servicio Civil

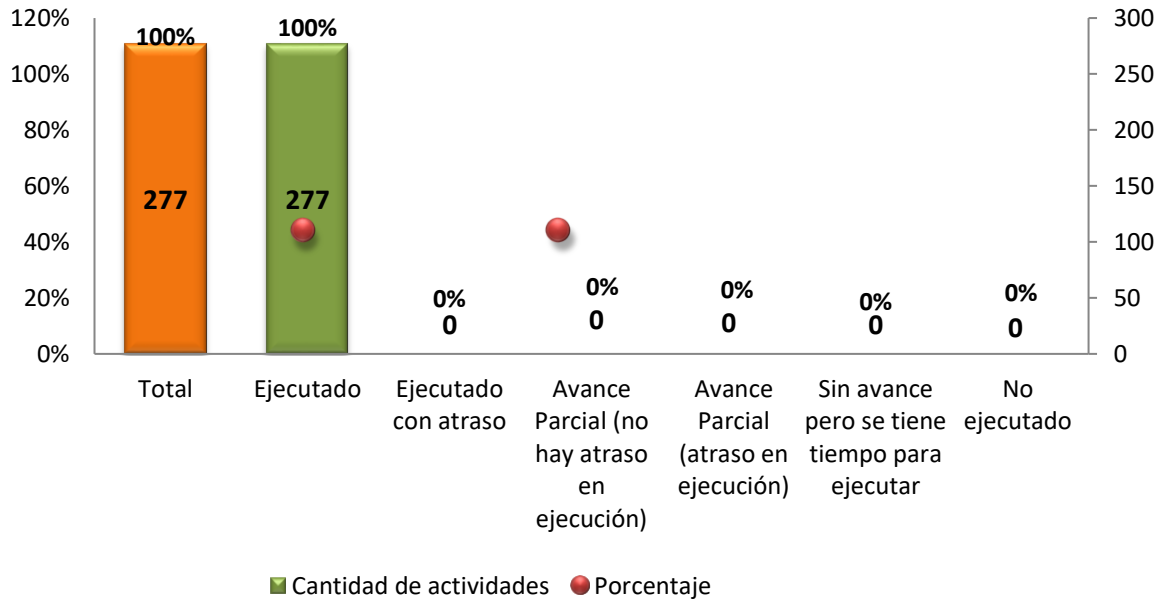


Fuente: Elaboración propia ADE-UPI

2.2 Sobre la cantidad de acciones programadas:

En el siguiente gráfico No.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 2021 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 2021 por la Dirección General de Servicio Civil,
según estado de ejecución al 31 de diciembre del 2021



Fuente: Elaboración propia ADE-UPI

Del análisis de los resultados presentados, se evidencia la mejora obtenida en la eficacia para el 2021, con un cumplimiento del 100%, esto en comparación con el periodo anterior 2020, donde el porcentaje de ejecución fue de un 92%; además, otro dato relevante, en este año, es que se programaron mayor cantidad de actividades con un total de 277, mientras que el anterior fue de 260. Cabe señalar que, a pesar de que se mantienen las medidas sanitarias impuestas como consecuencia de la crisis del COVID-19, se muestra el esfuerzo y compromiso de las áreas por cumplir con todas las actividades planificadas según su origen.

III Conclusiones y Recomendaciones

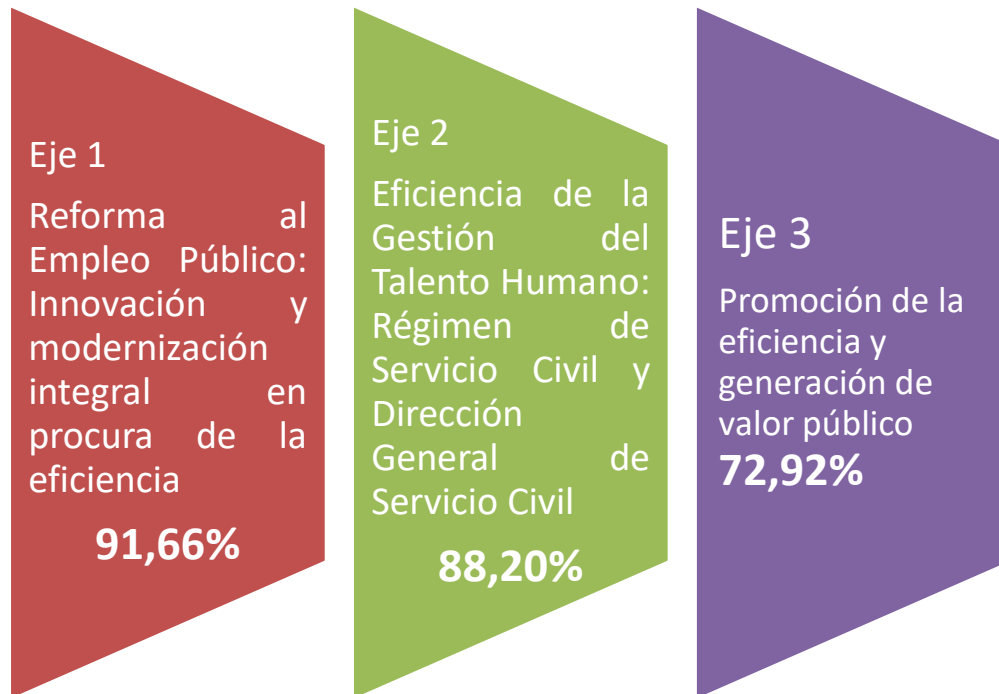
El porcentaje de eficacia en el 2021 es de un 100%, al ejecutarse 277 actividades al final de dicho período.

Así mismo, con este porcentaje de eficacia alcanzado, se muestra que fue atendida nuestra alerta en tiempo, dada en el informe del año anterior DG-ADE-INF-1-2021, donde se indicó la recomendación de fortalecer el seguimiento para efectos de alcanzar un mayor cumplimiento de los planes de trabajo, ahora bien, se recomienda seguir considerando los impactos venideros con las restricciones sanitarias de la crisis del Covid-19, para la futura programación del nuevo periodo.

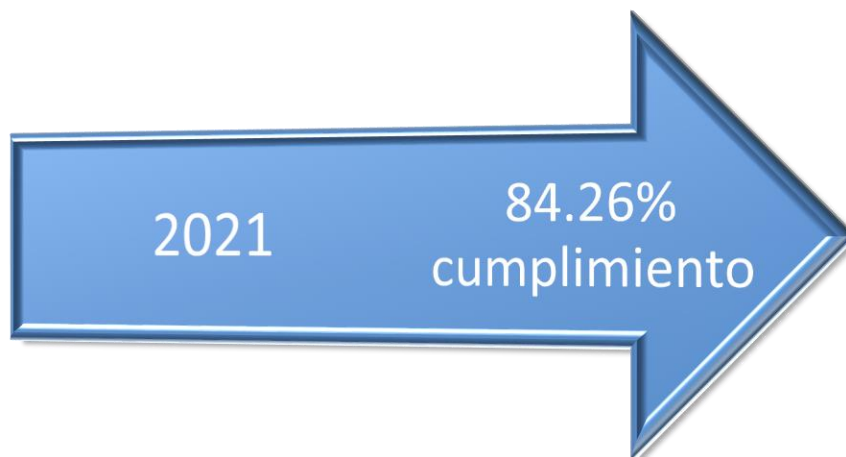
Al mismo tiempo se informa que, de los compromisos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2019-2022, se alcanzó un nivel de avance de aproximadamente un 84,26%, observándose que se sigue con el cumplimiento en la línea del tiempo establecido, ya que el año 2020 se obtuvo 62.5%, por lo que se espera que para este año se logre alcanzar el restante del 100% de atención a los compromisos programados en el PEI institucional.

En las siguientes figuras se desglosan el porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico Institucional al año 2021 por cada eje estratégico y en el 2021 a nivel global, además, en el Anexo 1 se detallan los logros alcanzados durante dicho período.

Página 9 de 18



Fuente: Elaboración propia ADE-UPI



Fuente: Elaboración propia Avances Plan Estratégico Institucional 2019-2022 DGSC

Página 10 de 18

En términos generales se podría indicar que la institución ha ido logrando cumplir satisfactoriamente con las metas propuestas, sin embargo, se recomienda las siguientes en particular:

1. Comunicar este informe al cuerpo directivo institucional y hacerlo extensivo a los enlaces de planificación, personal en cada dependencia y compartirlo en la página Web de la dirección en el apartado de Planes institucionales.
2. Que los directores, con la colaboración de los enlaces de planificación, brinden el seguimiento oportuno a sus programaciones, con el fin de que tomen las decisiones oportunas, y en caso necesario puedan enderezar la programación del cumplimiento del PEI; ya sea con reprogramaciones, inclusiones o exclusiones de las actividades, para lograr el objetivo último de cada uno de los ejes propuesto en el PEI institucional, siendo que, este año 2022, es el término de vigencia de este Plan.
3. Continuar con los indicadores de gestión que permitan y favorezcan el seguimiento y control de operaciones, apoyados en las herramientas emitidas para tal propósito.
4. Dar continuidad a la asignación de 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.

IV Anexos

<p><i>Eje 1: Reforma al Empleo Público: Innovación y modernización integral en procura de la eficiencia</i></p>	<p>Se da seguimiento para la permanencia de Costa Rica en el Comité de Gobernanza, Capítulo de Empleo Público de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) mediante reuniones virtuales, y el estudio sobre Integridad Pública en Costa Rica, Oficio CCD-OF-367-2021 del 29 de junio del 2021.</p> <p>Se participa activamente en la creación y mantenimiento de una Base de Datos que integre la información en materia de empleo y salarios de las entidades públicas.</p> <p>En la generación de escenarios y datos estadísticos en materia de empleo y salarios en el RSC, se logró el 100% de atención de la información solicitada con referencia al mercado salarial público, que es insumo para la toma de decisiones de los altos niveles de la administración pública.</p> <p>Se efectuó un esfuerzo importante en coordinación con las Oficinas de Recursos Humanos de las 45 instituciones del RSC, para la generación de la segunda edición del Informe Anual Estadístico sobre temas relevantes del Régimen de Servicio Civil</p>
<p><i>Eje 2: Eficiencia de la Gestión del Talento Humano: Régimen de Servicio Civil y DGSC</i></p>	<p>Se realizó la revisión integral del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, y se cuenta con un Proyecto de Decreto Ejecutivo, el cual se espera presentar a consideración de la Presidencia de la República en el primer semestre de 2022</p> <p>Se realiza validación y emisión de nueva normativa técnica, en la totalidad de subsistemas de la GRH, que respondiera a las expectativas de los usuarios y contemple el nuevo contexto de Empleo Público, esto mediante la definición de los cuerpos normativos y metodología para preparar versiones actualizadas y concordadas de Carrera Profesional y Dedicación Exclusiva.</p> <p>Se incorporó el modelo articulado de la Gestión por Competencias en el Régimen de Servicio Civil, específicamente en el proceso de Organización del Trabajo se logró un avance en un 100% (129 clases anchas), con el rediseño de clases de puestos a la nueva</p>

	<p>estructura dispuesta mediante las Resoluciones DG-002-2021, DG-020-2021, DG-112-2021 y una en proceso de publicación.</p> <p>Se revisa y mejora los instrumentos en materia de Planificación de Recursos Humanos; como antecedente conviene citar que mediante Informe No. DFOE-PG-IF-00010-2019 de fecha 18 de octubre 2019, la Contraloría General de la República, solicitó a la Dirección General de Servicio Civil, diseñar, elaborar, oficializar e implementar normativas y herramientas que regulen el proceso de planificación de recursos humanos en las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.</p> <p>Respecto al desarrollo de proyectos y actividades de cooperación tanto nacional como internacional, para el mejoramiento de la gestión de la Dirección General de Servicio Civil para el año 2021, pese a que se ve afectada por la pandemia del COVID-19, ante la emergencia mundial, las directrices a nivel nacional sobre el cambio de metodologías de trabajo, suspensión de actividades masivas, recortes presupuestarios y otras situaciones fuera del control institucional y nivel país. No obstante, lo anterior, podemos mencionar que durante el 2021 se llevaron a cabo once proyectos con diferentes entidades que cooperaron para dicho fin, como son: el CLAD, CPIC, CNSC, ICAP, KAS, SOCIUEX, ONSC, INCAE, UTN, OCDE. Además, se suscribieron dos convenios en el III trimestre. Las contrapartes son: el Ministerio de Hacienda y el Instituto Centroamericano de Administración Pública</p> <p>Se ha coadyuvado en la resolución de la problemática de servidores interinos en el Régimen de Servicio Civil, de conformidad con la normativa vigente. El avance de dicha actividad durante el año 2021 consistió en la reactivación de la aplicación de pruebas para demostración de idoneidad bajo el nuevo esquema avalado por la Sala Constitucional y además considerando las mejores prácticas sugeridas por la OCDE en esta materia.</p> <p>Con respecto al replanteamiento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en el tema de Pruebas de Conocimiento, se terminó de confeccionar la batería de pruebas para los diferentes estratos profesionales a saber: inicial, técnico, profesional y gerencial.</p>
--	---

	<p>Con respecto a las pruebas de competencias laborales se logra la prueba de competencias transversales ensamblada y puesta en funcionamiento. Además, se está trabajando en el desarrollo de una guía de trabajo dirigida a las ORH con la finalidad de capacitarlas en materia de pruebas de competencias específicas para ser aplicadas en los procesos de concursos internos.</p> <p>Se optimiza el Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP) bajo un nuevo enfoque más actual y exigible para los procesos de demostración de idoneidad.</p> <p>En la optimización en el Proceso de Gestión del empleo docente bajo un enfoque de reclutamiento abierto y permanente, se obtiene un "Anteproyecto de Resolución" que oficializará el "Diccionario de Competencias Laborales Docentes de aplicación para el Título II del Estatuto de Servicio Civil. Se diseña y estructura Diccionario de Competencias Laborales Docentes Aplicable al Título II del Estatuto de Servicio Civil, documento elaborado con la participación del Ministerio de Educación Pública. De igual forma se elabora el Catálogo de Competencias Laborales Docentes, aplicable al Título II del Estatuto de Servicio Civil, documento técnico auxiliar para la labor de Análisis Ocupacional Docente en el Régimen de Servicio Civil, referenciado incluso con insumos derivados de la participación del Ministerio de Educación Pública en el proceso de construcción de este.</p> <p>En relación con la simplificación de Trámites y Mejora Regulatoria, se trabajó en la reforma del Decreto Ejecutivo 39092-MP "Reglamento General de Trámites de la Dirección General de Servicio Civil" con el objetivo de facilitar al ciudadano su experiencia con la Institución, digitalizando el 100% de los trámites que realiza ante la DGSC.</p> <p>En concordancia con la eficiencia de la gestión del talento humano, se continuó con la mejora constante en la gestión administrativa de la Dirección General, por medio del seguimiento de los planes institucionales, monitoreo por medio de indicadores de gestión, simplificación de trámites, disminución en los tiempos de respuesta, fomento del Teletrabajo como práctica institucional, horario flexible, atención de las medidas sanitarias y</p>
--	--

	<p>fortalecimiento de la cooperación externa (nacional e internacional) para contribuir con los procesos de modernización institucional, así como la búsqueda constante de mejores condiciones de la capacidad instalada, en pro de responder a su misión, siendo uno de los mayores logros el traslado a un edificio que cumple con todos los requerimientos de ley y cuenta con ubicación más accesible para nuestras personas usuarias y que a la vez dignifica a la personas funcionarias</p> <p>En cuanto a la conexión con la "Estrategia de transformación digital hacia la CR del bicentenario 4.0" para el aprovechamiento de las herramientas disponibles en el mercado, en el 2021 el Sistema de Gestión Documental donado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fue implementado en la Dirección General de Servicio Civil.</p>
<p><i>Eje 3: Promoción de la eficiencia y generación de valor público</i></p>	<p>Se desarrolla, implementa y transfiere las mejores prácticas en la gestión de RRHH que contribuye a la eficiencia y valor público; para ello se elabora e implementa el Plan de Asistencia Técnica, definiendo así cada una de las actividades por trimestre según los temas de atención abarcando a todas las Oficinas de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil.</p> <p>En materia de la implementación del Modelo de Gestión de Desempeño, se le dio seguimiento de forma trimestral a las 44 ORH con el objetivo de que sus modelos fueran desarrollados conforme la normativa vigente.</p> <p>Se logra incorporar la Gestión por Competencias de manera integral en todos los procesos de la Gestión de Recursos Humanos y su interrelación entre sí, en armonía con las recomendaciones del Comité de Gobernanza que evaluó al país para su ingreso a la OCDE.</p> <p>La incorporación de la temática de Empleo Público en el Proyecto Hacienda Digital, es garantía de que en el futuro los procesos que corresponden a la Dirección General, serán mucho más eficientes. Gracias al Convenio Específico de Cooperación suscrito el 13 de julio del 2021 entre el Ministerio de Hacienda y la Dirección General de Servicio Civil, queda formalizada nuestra participación y se asegura el desarrollo informático de esta Dirección y del Régimen de Servicio Civil, con miras a lograr la transformación digital y la automatización de los Procesos de la Gestión de Recursos Humanos.</p>

	<p>En materia de desarrollo del personal, el programa modular de capacitación para el Fortalecimiento del Liderazgo Directivo (todos los módulos), permitió cumplir con las metas de capacitación de directivos del 2021, capacitando a 766 directivos en el módulo I “Orientación para el ingreso y ejercicio de puestos de dirección pública”, 1091 directivos en el módulo II “ Estado abierto, integridad y derechos humanos” y se construyó el módulo III “Gestión del cambio orientado a resultados” que será impartido en el 2022. En general se brinda apoyo a las instituciones del RSC para que virtualicen sus actividades de capacitación, mediante la capacitación en Tutoría Virtual. Este año se construyeron 15 cursos virtuales, 12 de ellos se impartieron y el resto se programan para el año próximo (2022), con la participación de 6 instituciones del RSC.</p> <p>Dentro de las estadísticas sobre capacitación, se desarrollaron 2 223 actividades con un enfoque de género por instituciones del Régimen de Servicio Civil (RSC). Se implementó la capacitación hacia las ORH sobre Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, según Resolución DG-107-2020. Se impartió el Curso Virtual “Reclutamiento para puestos reservados del título primero del Estatuto de Servicio Civil,” en donde participaron 13 de las 43 instituciones que conforman el Subsistema de Capacitación y Desarrollo (SUCADES). Adicionalmente se brindó la "Conferencia en Derechos Humanos y Discapacidad. Situación actual y retos" con participación de 101 personas del sector público). Sobre la capacitación de Educación Financiera para los funcionarios del Régimen de Servicio Civil, se colabora con el MEIC para la construcción del curso de autocapacitación y se realiza las gestiones para que instituciones del RSC alojaran el curso en sus plataformas: MEP, Comisión Nacional de Emergencia, MOPT y MIDEPLAN; están en proceso de alojarlo el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Seguridad Pública. De acuerdo a estadísticas sobre actividades de capacitación desarrolladas por instituciones del RSC, 2 265 actividades fueron desarrolladas bajo la normativa de la DGSC, por las 43 unidades de capacitación del RSC, con una participación de 77 482 personas funcionarias.</p>
--	--