
Dirección General de Servicio Civil

Área de Desarrollo Estratégico
Unidad de Planificación Institucional

INFORME TÉCNICO DG-ADE-INF-01-2023

**Informe de resultados del Plan de Trabajo Anual
de la Dirección General de Servicio Civil
correspondiente al año 2022**

Marzo, 2023

Informe Técnico DG-ADE-INF-01-2023

Nombre del Informe: Informe de Resultados del Plan de Trabajo Anual de la Dirección General de Servicio Civil correspondiente al año 2022.		
Elaborado por: <i>Vanessa González Meza</i>	Cargo: <i>Profesional Analista UPI</i>	Fecha de elaboración: <i>23 de febrero, 2023</i>
Revisado por: <i>Karla Sánchez Vargas</i>	Cargo: <i>Jefe Unidad Planificación Institucional (UPI)</i>	Fecha de revisión: <i>03 de marzo, 2023</i>
Aprobado por: <i>María Eugenia Espinoza Zamora</i>	Cargo: <i>Directora Área de Desarrollo Estratégico</i>	Fecha de aprobación: <i>07 de marzo, 2023</i>

Introducción

La planificación institucional constituye el proceso dinámico, permanente y continuo de aplicación de herramientas en el análisis, programación, ejecución y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos, dirigido en su conjunto al fortalecimiento de la gestión para mejorar los productos (servicios y bienes) que se brindan a las personas y que corresponde atender como sector público. El esfuerzo se plasma en los diferentes instrumentos de planificación institucional: Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI), Planes de Trabajo Anuales (PTA), presupuestos anuales y extraordinarios.¹

Las orientaciones básicas del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) indican que los Planes de Trabajo Anuales (PTA), comprenden la identificación de un conjunto sistemático de actividades que conllevan a la concreción de la estrategia institucional y que esta herramienta permite ordenar y sistematizar la información relevante de cada área y unidad de la institución, convirtiéndose en una guía que propone una interrelación para los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos; además establece un cronograma, designa a los responsables y marca metas y objetivos.

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, analizando los objetivos en cumplimiento, así como los resultados obtenidos para determinar si corresponde a lo planificado, ejercicio que permite recomendar las medidas correctivas y preventivas de manera oportuna.

¹ Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2018), Orientaciones básicas para la formulación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI).

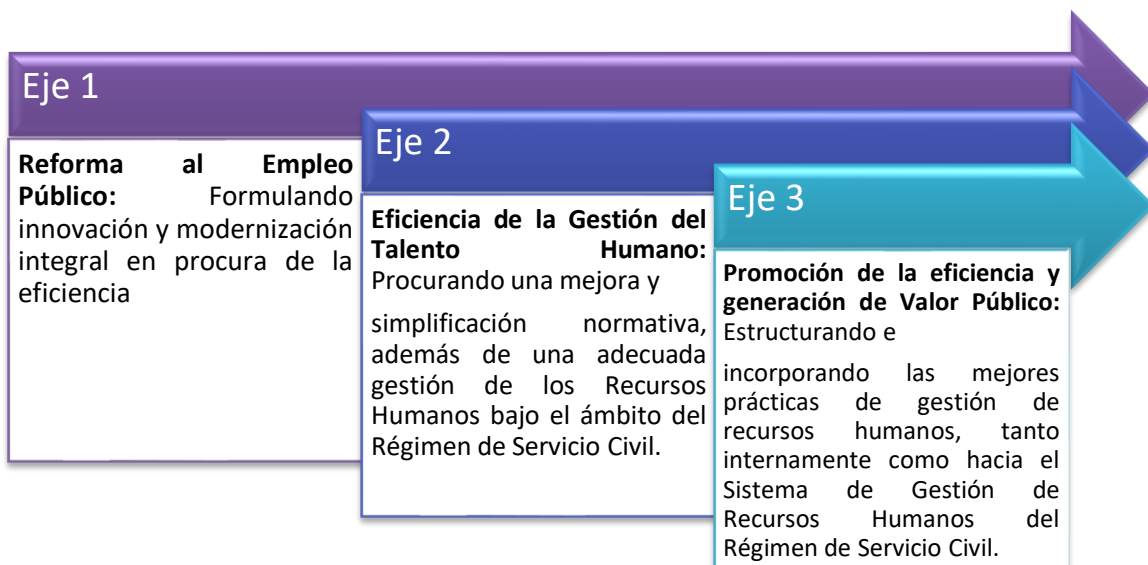
Este informe presenta los resultados cualitativos y cuantitativos de la ejecución de las metas planteadas en los Planes de Trabajo Anual correspondientes al año 2022, comprometidos y ejecutados por cada una de las Áreas de la Dirección General de Servicio Civil.

El origen de los Planes de Trabajo, corresponden a documentos e iniciativas utilizados como referencia para la formulación de las actividades a desarrollar, vinculando en cada una la fuente de dónde ha sido tomada. Los documentos que brindan el soporte al origen son los siguientes:

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.

Desarrollo

El Plan de Trabajo Anual correspondiente al 2022, 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 (PEI); atendiendo los siguientes ejes:



Fuente: Elaboración propia ADE-UPI

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

Para el período evaluado correspondiente al 2022, fueron establecidas 281 actividades a nivel institucional distribuidas según su origen, de las cuales posteriormente durante el año fueron excluidas 19 actividades según procedimiento de reprogramación como indica la Circular N°DG-CIR-002-2021. Al mes de diciembre del año 2022, la cantidad de actividades programadas eran 262, de las cuales se ejecutaron 253 en tiempo y 9 con atraso, lo cual refleja un porcentaje de eficacia del 96.56% para el período analizado, detalle que se presenta en el cuadro No 1:

Cuadro N°1

Actividades programadas según origen

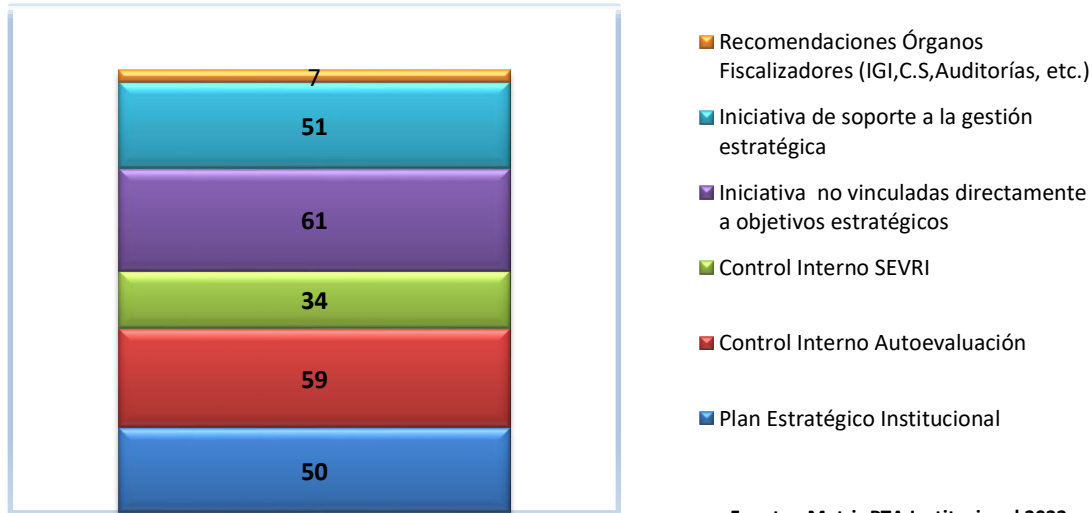
Dirección General de Servicio Civil (PTA 2022)

Origen	Cantidad de Acciones Programadas Inicio del año	Cantidad de Acciones Incluidas	Cantidad de Acciones Excluidas	Cantidad de Acciones Programadas al 31 de diciembre de 2022	Cantidad de Acciones Ejecutadas
Plan Estratégico Institucional	52	0	2	50	50
Control Interno Autoevaluación	60	0	1	59	59
Control Interno, SEVRI	34	0	0	34	34
Iniciativas no vinculadas directamente a objetivos estratégicos	67	0	6	61	61
Iniciativa de soporte a la gestión estratégica	61	0	10	51	51
Recomendaciones Órganos Fiscalizadores	7	0	0	7	7
Total	281	0	19	262	262

Fuente: Matriz PTA Institucional 2022

El gráfico N° 1 presenta la cantidad de actividades por origen programadas al 31 de diciembre del 2022, tomando en cuenta las actividades excluidas.

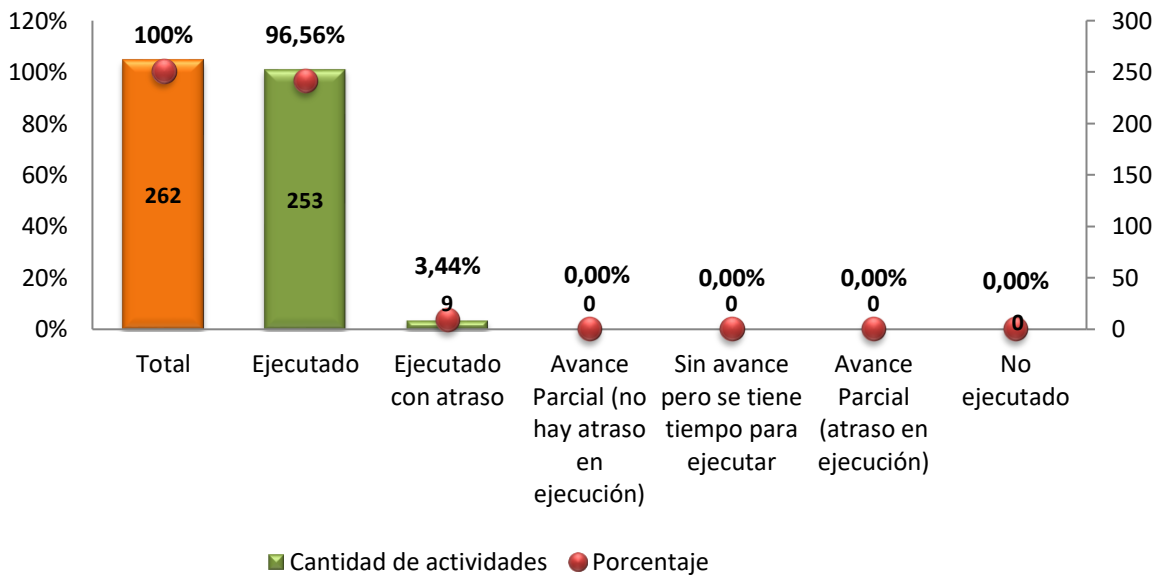
Gráfico N°1
Distribución de las actividades operativas programadas para el año 2022 por origen de las acciones.
Dirección General de Servicio Civil



Fuente: Matriz PTA Institucional 2022

En el gráfico N°2 se muestra tanto la distribución de actividades por cantidad como 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 2022 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 operativas programadas para todo el año 2022 por la Dirección General de Servicio Civil, según estado de ejecución al 31 de diciembre de 2022

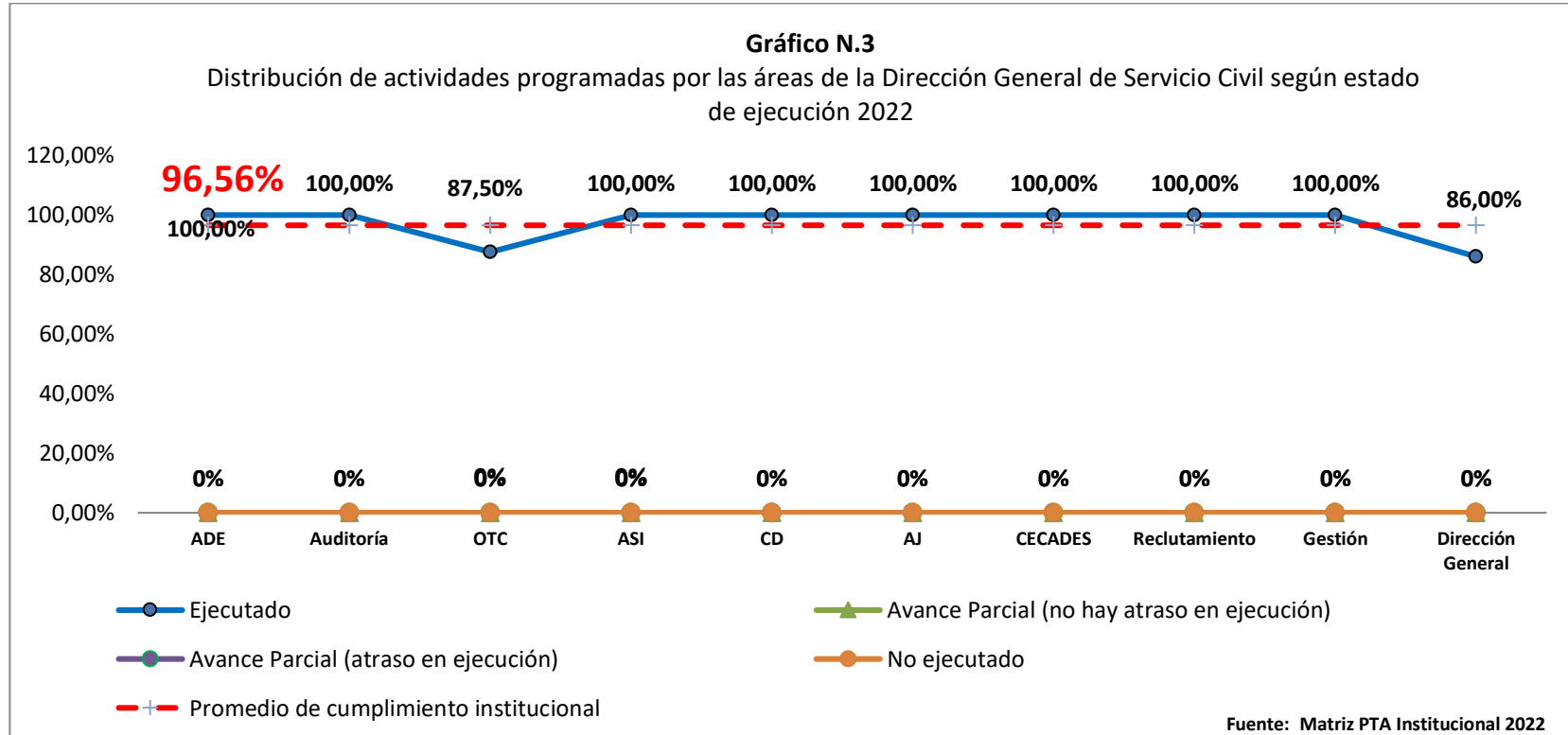


Fuente: Elaboración propia ADE-UPI

De los resultados presentados, se logra un 96,56% de eficacia de las 253 actividades ejecutadas en tiempo y un 3,44% que corresponde a 9 actividades que se ejecutaron con atraso. Estas actividades ejecutadas con atraso son un indicativo de que cuando se realiza la planificación de las actividades operativas del PTA se debe tomar en cuenta períodos realistas, y en caso de presentarse situaciones que no se previeron al inicio, para ello, es importante considerar el procedimiento de reprogramación antes de que las actividades alcancen su fecha de finalización y así ejecutarlas en tiempo.

Por otro lado, y como resultado positivo, es que un 96,56% de eficacia muestra un compromiso de las áreas para el cumplimiento de las actividades planificadas en sus respectivos PTA.

El gráfico N°3 muestra el porcentaje de ejecución de las actividades programadas de la DGSC por área en el 2022.



Nota importante: los porcentajes de ejecución menores al 100% corresponden a actividades que se ejecutaron con atraso.

Conclusiones y Recomendaciones:

El porcentaje de eficacia obtenido para el año 2022 es de 96,56%, correspondiente a las 253 actividades ejecutadas en tiempo y un 3,44% de las 9 actividades que se ejecutaron con atraso. De las 9 actividades ejecutadas con atraso, 2 corresponden al origen de Autoevaluación de Control Interno, 3 a iniciativas de soporte a la gestión estratégica y 4 a actividades de iniciativa no vinculadas a objetivos estratégicos.

Con respecto a las actividades que tienen origen en el Plan Estratégico Institucional se cumplieron al 100%. En el apartado de anexos se muestra evidencias de este cumplimiento.

Sobre oportunidades de mejora en cuanto al cumplimiento de las actividades en los planes de trabajo anuales, pese al seguimiento por parte de la Unidad de Planificación Institucional (UPI), la mayoría de estas actividades tienen plazos de ejecución durante la mayor parte del año; por lo que se recomienda a las áreas revisar los avances en caso de ser necesario para la consideración de reprogramaciones durante el mismo período o para el año próximo.

En cuanto a recomendaciones generales se detallan a continuación las siguientes:

1. Comunicar este informe al cuerpo directivo institucional y hacerlo extensivo a los enlaces de planificación, personal en cada dependencia, así como página Web.
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 dirigir la programación del cumplimiento de los planes de trabajo.
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.

Anexos

Ejes Estratégicos	Objetivos Estratégicos	Estrategia	Resultado/Producto esperado	Área responsable	Metas				% cumplimiento		
					2019	2020	2021	2022			
E1. Reforma al Empleo Público: Innovación y modernización integral en procura de la eficiencia	<i>Eje 1</i>	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.	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).	Validación del eje de Empleo Público del Comité de Gobernanza	Dirección General		X			100%	
			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.	Documento del proyecto presentado	Dirección General Subdirección General				X		100%
			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	Orientaciones sobre la composición de las variables de Empleo Público requeridas	Organización del Trabajo y Compensaciones				X		100%

E2. Eficiencia de la Gestión del Talento Humano: Régimen de Servicio Civil y Dirección General de Servicio Civil	Eje 2	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.	2.1. Revisión y actualización del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil.	Reglamento del Estatuto de Servicio Civil actualizado	Subdirección General	X					100%
			2.2. Implementar una plataforma normativa que coadyuve en la desconcentración y eficiencia de los procesos de la Gestión de Recursos Humanos.	Marco Jurídico Integrado y simplificado	Desarrollo Estratégico Dirección General	X				100%	
			2.3. Fortalecer la gestión de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos para mejorar la coherencia del Régimen de Servicio Civil.	Nivel de desarrollo de la gestión de la Oficinas de Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos	X				100%	
			2.4. Coadyuvar en la resolución de la problemática de servidores interinos en el Régimen de Servicio Civil, de conformidad con la normativa vigente.	Cantidad de interinos en el Régimen de Servicio Civil reducida.	Reclutamiento y Selección de Personal	X				100%	
E2. Eficiencia de la Gestión del Talento Humano: Régimen de Servicio Civil y Dirección General de Servicio Civil	Eje 2	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.	2.5. Desarrollo de proyectos y actividades de cooperación nacional e internacional para mejorar la gestión de la Dirección General de Servicio Civil.	Proyectos y actividades ejecutadas con cooperación	Dirección General				X		100%
			2.6. Optimizar el Proceso de Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP).	Mejoras implementadas	Reclutamiento y Selección de Personal	X	X	X	X		100%

2.7. Replantear el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en el tema de Pruebas de Conocimiento.	Modelo de reclutamiento y selección por etapas.	Reclutamiento y Selección de Personal	X	100%
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.	Indicadores definidos y en operación.	Desarrollo Estratégico Dirección General	X	100%
2.9. Generar nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo en casa, horarios flexibles y otros.	Modalidades de trabajo implementadas.	Administración de Servicios Institucionales	X	100%
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.	Nueva sede institucional, recursos tecnológicos actualizados y mejores condiciones presupuestarias.	Administración de Servicios Institucionales	X	100%
2.11. Conexión con la "Estratégica de transformación digital hacia la CR del bicentenario 4.0" para el aprovechamiento de las herramientas disponibles en el mercado.	Apoyo técnico y diferentes recursos para mejorar la eficiencia de los servicios brindados por la DGSC.	Unidad de Tecnologías de Información	X	100%
2.12. Simplificación de Trámites y Mejora Regulatoria.	Instrumentos técnicos simplificados.	Dirección General Contraloría de Servicios	X	100%

			2.13 “Optimizar el Proceso de Gestión del empleo docente bajo un enfoque de reclutamiento abierto y permanente”	Mejoras implementadas	Área de Carrera Docente	X	X	X	100%
E3. Promoción de la eficiencia y generación de valor público.	Eje 3	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.	3.1. Desarrollar, implementar y transferir mejores prácticas en la gestión de RRHH que contribuyan a la eficiencia y valor público.	Cantidad de Mejores prácticas desarrolladas, implementadas y transferidas	Desarrollo Estratégico Dirección General			X	100%
			3.2. Desarrollar e implementar un Modelo de Gestión de Desempeño.	Modelo de Gestión de Desempeño aplicado.	Dirección General			X	100%
			3.3. Implementar el programa modular de capacitación para el Fortalecimiento del Liderazgo Directivo (todos los módulos)	Programa modular de capacitación implementado	CECADES			X	100%
			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.	Modelo articulado de la Gestión por Competencias diseñado e implementado en sus etapas iniciales.	Dirección General			X	100%