



ADE-UPI INFORMA

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2015-2018 Y 2025

FASCÍCULO INFORMATIVO NO. 06
Junio 2015



Área de Desarrollo Estratégico,
Dirección General de Servicio Civil

Plan Estratégico Institucional DGSC 2015-2018 y 2025



Atendiendo a la dinámica en la cual actúan las organizaciones y por la pertinencia de cumplir con los mandatos normativos, la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), como órgano del Estado Costarricense, desde finales de año 2014 inició con la planificación estratégica para el cuatrienio 2015-2018, informó el MBA. Olman Luis Jiménez Corrales, Director del Área de Desarrollo Estratégico y Coordinador de la Unidad de Planificación Institucional de esa dependencia.



El Máster Jiménez señaló que, en primera instancia se precisaron aspectos metodológicos del ciclo y sucesivamente se inició con la primera etapa general del mismo, consistente en la formulación del Plan Estratégico Institucional, proceso en el cual se hizo un análisis y planificación de los axiomas filosóficos internos, condiciones del entorno y lineamientos de acción para la proyección institucional tendente a posicionar a la DGSC en una situación deseada inspirada en la Visión también definida en el proceso.

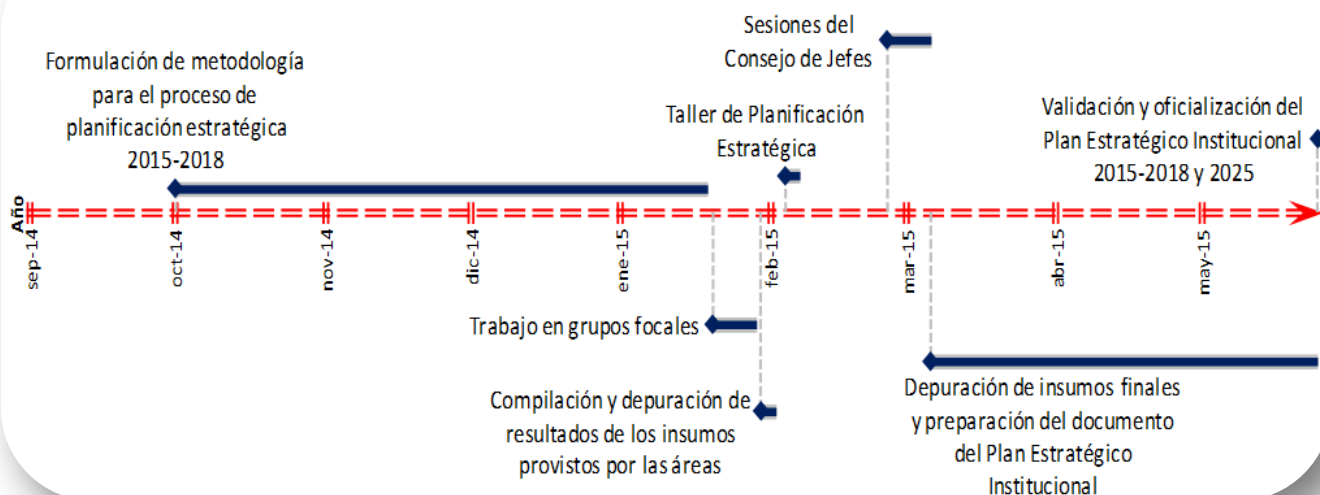


Precisamente la base de esa fase de planificación se tiene por cumplida el día 25 de mayo del año en curso, cuando mediante oficio DG-349-2015 el Director General Lic. Hernán Alberto Rojas Angulo, MBA, avala de manera oficial el Plan Estratégico Institucional 2015-2018 y 2025, con el lema “*La gestión de los recursos humanos y su compromiso con el desarrollo económico, la transparencia, la eficiencia y la lucha contra la corrupción*”; el cual, en ocasión de este importante acto, **solicita su divulgación para el conocimiento del personal** de la DGSC y del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH) del Régimen de Servicio Civil, en aras de lograr la mayor vinculación por parte de los actores y del funcionariado con los propósitos y acciones de la Institución.

Las fases del proceso y contenidos básicos se resumen a continuación:

PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2015-2018 Y 2025

CRONOLOGÍA DEL PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2015-2018 Y 2025



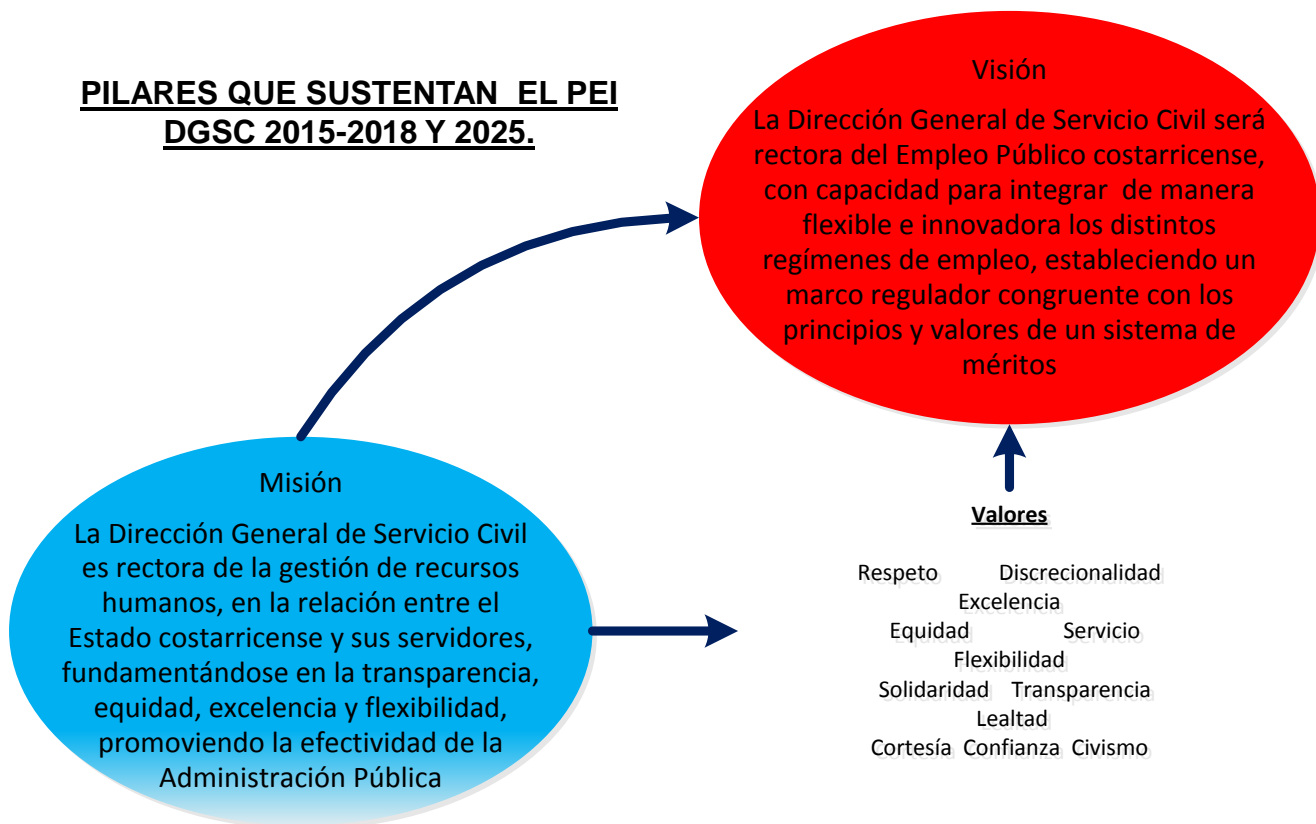


CONTENIDOS BÁSICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2015-2018 Y 2025

MARCO FILOSÓFICO

El marco inspirador a partir del cual la Dirección General de Servicio Civil sustentará su accionar, se circunscribe a la Misión, Visión y Valores definidos durante el proceso del cual fueron partícipes tanto el cuerpo gerencial institucional como Jefaturas y coordinaciones, personal profesional y representantes del Consejo Técnico Consultivo de Jefes de Recursos Humanos, explicó el Equipo de Profesionales que labora en la Unidad de Planificación Institucional y responsable por la ejecución y facilitación de este proceso: Lic. Luis Segura Segura, Licda. Karla Vásquez Quesada y MSc. Irene Román Fuentes.

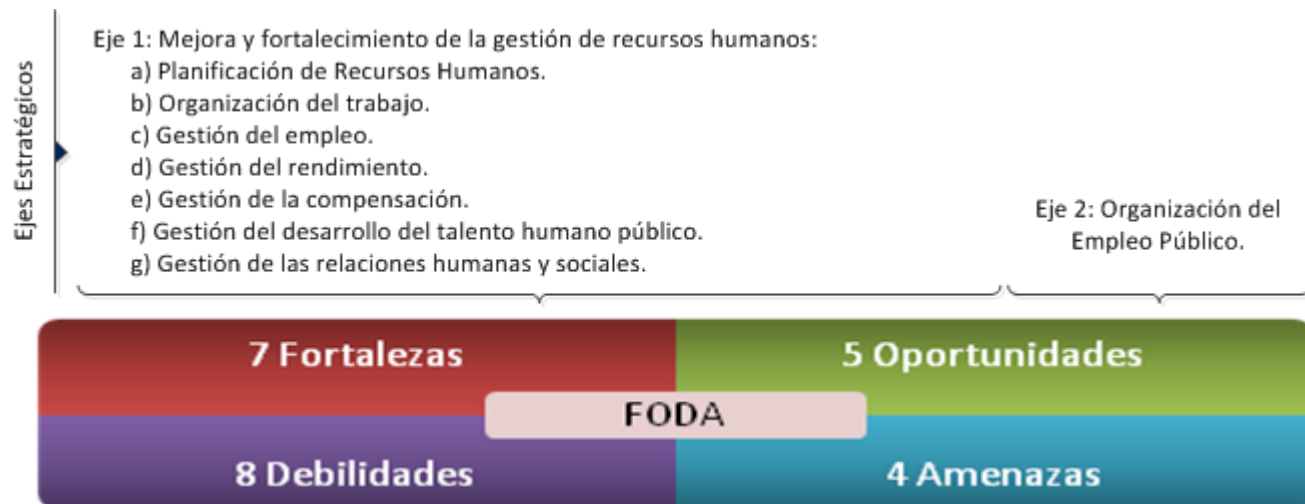
PILARES QUE SUSTENTAN EL PEI DGSC 2015-2018 Y 2025.





ANÁLISIS SITUACIONAL

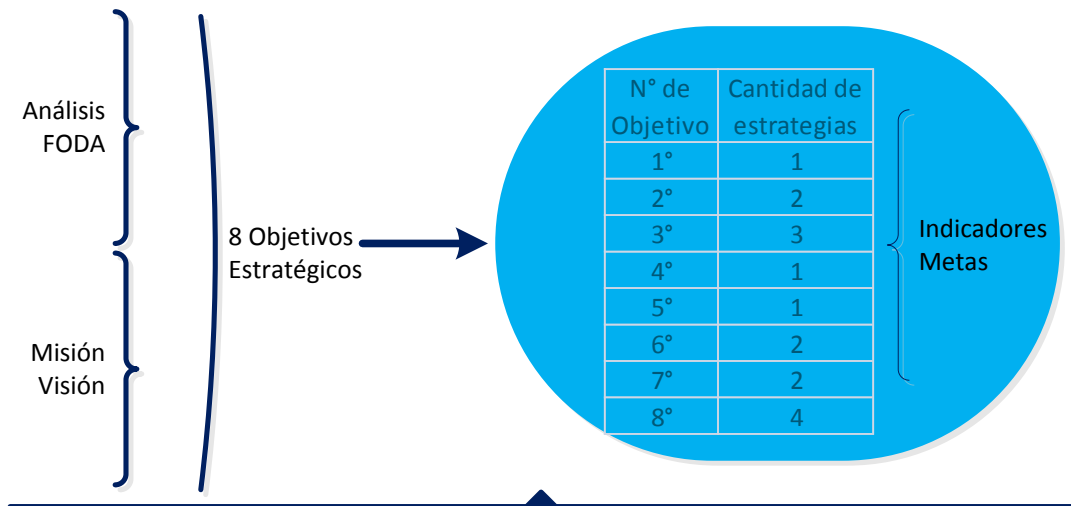
A partir de la aplicación de la herramienta FODA, se obtuvieron una serie de situaciones del entorno interno y externo de la organización, apreciadas como condicionantes para cumplir con la Misión y apuntar a la Visión; con base en esas, se procedió a estructurar la matriz estratégica integrada por los objetivos estratégicos para el cuatrienio 2015-2018 con una prospectiva al año 2025.





ELEMENTOS OPERATIVOS

Finalmente, el Máster Olman Jiménez, detalló las acciones a emprender por parte de la DGSC, así como la manera de ejecutarlas, todo para su proyección y alcanzar la Visión predefinida, se plasmaron en los Objetivos Estratégicos y sus respectivas Estrategias, cuyo detalle se puede consultar en el documento del Plan Estratégico Institucional 2015-2018 y 2025 en nuestro Sitio Web (en Red de Transparencia, http://www.dgsc.go.cr/dgsc/plan/dgsc_servicios_plan.php).



Ejes Estratégicos

Eje 1. Mejora y fortalecimiento de la gestión de recursos humanos:

- a) Planificación de Recursos Humanos.
- b) Organización del trabajo.
- c) Gestión del empleo.
- d) Gestión del rendimiento.
- e) Gestión de la compensación.
- f) Gestión del desarrollo del talento humano público.
- g) Gestión de las relaciones humanas y sociales.

Eje 2. Organización del Empleo Público.