



Informe N°3.24-2021

Estudio 91

Informe del cumplimiento anual de metas programadas en el POA 2020

Dirección de Recursos Humanos

Setiembre, 2021

“Cuántas cosas perdemos por miedo a perder.”

Paulo Coelho

Elaborado por:

Jorge Herrera Garro

Revisado por:

Natalia Alvarado Jiménez

Aprobado por:

Freddy Quesada Galagarza



Tabla de Contenido

i. RESUMEN EJECUTIVO	4
I. MARCO INTRODUCTORIO	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Objetivo.....	5
1.3 Base metodológica	5
1.4 Equipo responsable.....	5
II. MARCO DESCRIPTIVO	5
2.1 Propuesta programática	5
2.1.1 Metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND)	5
2.1.2 Metas del Plan Estratégico Institucional (PEI).....	6
2.1.3 Metas sobre la Directriz 285-MEP en materia de discapacidad.....	6
2.2 Evaluación de metas	6
2.3 Clasificación anual de las metas	7
III. MARCO DE ANÁLISIS INTEGRADO	10
3.1 Acatamiento de los plazos de entrega	10
3.2 Compilación de resultados	10
3.2.1 Resultados de Metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND).....	11
3.2.2 Resultados de Metas del Plan Estratégico Institucional (PEI).....	11
3.2.3 Resultados de la directriz Políticas institucionales en materia de discapacidad de acuerdo con la Directriz 285-MEP	11
IV. MARCO EVALUATIVO	11
4.1 Conclusiones	11
4.1.1 En relación con el desempeño general.	11
4.2 Recomendaciones.....	12



Índice de Cuadros

CUADRO N° 1 CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN.....	7
CUADRO N° 2 CLASIFICACIÓN ANUAL DE LAS METAS	8

Índice de Gráficos

GRÁFICO N° 1 PORCENTAJE DE METAS SEGÚN LA CLASIFICACIÓN DE AVANCE	10
---	----



i. RESUMEN EJECUTIVO

El Plan Operativo Anual (en adelante POA), según el Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Capítulo I, artículo 2, se define como Plan Anual Operativo el *“Instrumento formulado en sujeción al PND en el que se concretan las políticas nacionales, sectoriales y regionales de las entidades públicas, ministerios y demás órganos según corresponda, mediante la definición de objetivos, acciones, indicadores y metas, que deberán ejecutar durante el período presupuestario y se estiman los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para obtener los resultados esperados y se identifican los responsables de las metas establecidas.”*

Es por ello, que el POA es elaborado por las dependencias del Ministerio de Educación Pública (en adelante MEP), integrando el ciclo de planificación (programación, ejecución, seguimiento y evaluación) en un periodo anual, evidenciando la manera en que el MEP incide en la progresión del sistema educativo y por ende, en el índice de desarrollo humano sostenible del país.

Uno de esos ciclos de planificación es la evaluación, la cual permite verificar si las metas y objetivos programados en el Plan Operativo Anual (en adelante POA) fueron cumplidos. En esta fase se emite una valoración, determinando si los planes, programas y proyectos definidos en las áreas de índole estratégica están contribuyendo o no a solventar las necesidades de la población estudiantil del sistema educativo; además del desempeño de las dependencias para el mejoramiento de la gestión pública.

En ese sentido, el presente informe es de alcance anual y comprende 4 capítulos:

- Marco Introdutorio: Este apartado contiene los antecedentes, el objetivo, metodología empleada y el equipo responsable del estudio.
- Marco Descriptivo: En esta sección contempla los criterios de evaluación empleados y la clasificación anual donde se muestra el resultado final de cada una de las metas formuladas en el POA 2020.
- Marco de Análisis Integrado: Se indicarán los hallazgos relevantes para interés de la instancia y de las autoridades ministeriales.
- Marco Evaluativo: Se pretende la formulación de una opinión argumentativa sobre el cumplimiento anual de las metas y objetivos programados en el POA 2020.

I. MARCO INTRODUCTORIO

1.1 Antecedentes

De acuerdo con las facultades conferidas en el artículo del Decreto Ejecutivo 38170-MEP *Organización administrativa de las oficinas centrales del Ministerio de Educación Pública*, el Departamento de Programación y Evaluación (en adelante DPE) ejerce funciones rectoras en materia de los Planes Operativos Anuales, tanto a nivel central como regional del Ministerio de Educación Pública.

En virtud de dicha potestad, el DPE le corresponde la evaluación del cumplimiento anual de las metas y objetivos propuestos en el POA de las Oficinas Centrales (en adelante OC) para el periodo 2020, como producto de la responsabilidad, cada instancia debe reportar el logro anual de las metas programadas durante el año.

Esta evaluación, tiene como función mostrar los resultados obtenidos de la ejecución del



POA 2020 permitiendo así un diagnóstico de cada Oficina Central.

Para la evaluación del POA 2020 correspondiente al cumplimiento anual de las metas y objetivos programados, se remite comunicado oficial mediante oficio DPI-DPE-004-2021 del 07 de enero del 2021, adjuntando la Guía de Programación, Reprogramación y Seguimiento del POA-SPI para el llenado del formulario en la plataforma informática del Sistema de Planificación Institucional (en adelante SPI).

1.2 Objetivo

El objetivo general fue definido en términos de “Determinar el logro anual en el cumplimiento de metas y objetivos propuestos en el POA para cada una de las Oficinas Centrales del periodo 2020” con el propósito de realimentar la gestión realizada durante el periodo y facilitar la toma de decisiones de las autoridades superiores del Ministerio de Educación Pública (MEP).

1.3 Base metodológica

Para conocer el cumplimiento anual que logró la Dirección de Recursos Humanos (en adelante DRH), en los objetivos y metas propuestos en su POA para el periodo 2020, se extraen los datos incorporados por esta instancia en el SPI, posteriormente con la información obtenida se elabora un compilado donde se conoce el resultado de la clasificación obtenida de las metas de sus áreas, tanto las del Plan Nacional de Desarrollo (PND), como las de su propia gestión que conforman la programación.

Esta clasificación determina el resultado final de cada meta consignada en el POA en la ejecución de lo programado en el periodo 2020.

1.4 Equipo responsable

El trabajo de campo tendiente al cumplimiento del objetivo propuesto, fue coordinado y ejecutado por los funcionarios Jorge Herrera Garro y Natalia Alvarado Jiménez, bajo la dirección general de Freddy Quesada Galagarza, jefe del Departamento.

II. MARCO DESCRIPTIVO

2.1 Propuesta programática

La DRH consignó en el POA 2020 una propuesta consistente de 12 áreas estratégicas con 15 objetivos e igual cantidad de metas.

Estos objetivos y metas están compuestos por objetivos propios de la Dirección, por objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, del Plan Estratégico Institucional y además de un área que es de acatamiento obligatorio para esta Dirección, se trata del área “Políticas institucionales en materia de discapacidad de acuerdo con la Directriz 285-MEP”, por lo que esta fue incorporada en la programación.

2.1.1 Metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND)

El PND está compuesto por varias intervenciones estratégicas, las cuales se dividen en



objetivos, indicadores y metas. La DRH es responsable de algunos de esos indicadores, estos fueron integrados en su POA y se detallan a continuación:

- *Cantidad de docentes evaluados mediante la Estrategia de Evaluación.*

Este indicador según oficio MIDEPLAN-DM-OF-0757-2020 del 3 de julio de 2020, ya no le corresponde a la DRH por lo tanto no será considerado en los resultados finales de este informe.

- *Porcentaje de reuniones asistidas.*

Este indicador fue incorporado por la DRH, a pesar de que ya no les corresponde (debido a lo que se señaló en el indicador anterior), aún así será tomado en cuenta, considerando que sí participaron y cumplieron con lo que programaron; este indicador pertenece a la intervención estratégica “Aseguramiento de la calidad docente” del PND.

2.1.2 Metas del Plan Estratégico Institucional (PEI)

De acuerdo con la propuesta del Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Educación Pública (PEI-MEP), la Dirección de Planificación Institucional emitió un documento en el que se indica que “...un plan estratégico es un instrumento nuclear de planificación que identifica un conjunto de acciones que dan las pautas para que la institución cumpla con las competencias y responsabilidades en un tiempo definitivo”, “...y se dirige a plasmar las principales orientaciones que identifican a la institución, tales como la generación de valor público y las personas usuarias...”.

La DRH es responsable junto con otras instancias de algunos de los objetivos del PEI, algunos de estos indicadores son los mismos que en el PND, se detallan todos a continuación:

- *Cantidad de tipos servicios RRHH desconcentrados en las 27 DRE*
- *Porcentaje de revisión, aprobación, ejecución y cumplimiento del Plan Estratégico*
- *Porcentaje de avance en el proceso (Coordinar con la Dirección General de Servicio Civil)*
- *Cantidad de docentes evaluados mediante la Estrategia de Evaluación.*

Este indicador según oficio MIDEPLAN-DM-OF-0757-2020 del 3 de julio de 2020, ya no le corresponde a la DRH por lo tanto no será considerado en los resultados finales de este informe.

2.1.3 Metas sobre la Directriz 285-MEP en materia de discapacidad

De acuerdo con la propuesta de esta instancia en cuanto a la directriz “Políticas institucionales en materia de discapacidad de acuerdo con la Directriz 285-MEP”, incorporaron en su POA lo siguiente:

- *“Porcentaje de plazas vacantes reservadas para personas con discapacidad”*

2.2 Evaluación de metas

La evaluación consiste en que cada Oficina Central debe reportar el cumplimiento anual



de las metas programadas en las áreas estratégicas durante el 2020, a través de la plataforma del SPI.

Cada una de las Oficinas Centrales incluye el logro que obtuvo en el II Semestre; por medio de esta información el sistema realiza automáticamente la sumatoria del logro del primer semestre más el logro del segundo semestre, obteniendo así el resultado anual, el porcentaje y la clasificación de cada meta.

Además, describen las gestiones que llevaron a cabo en la ejecución de su programación o bien las justificaciones en caso de haber alcanzado un logro menor a un 90%. En el cuadro N° 1 se muestran las clasificaciones y los respectivos rangos utilizados.

El cumplimiento anual de la meta, es con base a los rangos parametrizados en el SPI, dichos parámetros fueron previamente establecidos en la guía denominada “Programación, Reprogramación y Seguimiento del POA – Sistema de Planificación Institucional MEP que a continuación se detalla:

Cuadro N° 1 Criterios de Clasificación

ANUAL		
Estado de avance	Interpretación	Rangos %
1 Cumplimiento óptimo.	El resultado anual de la meta es mayor o igual que 100% (acorde con los niveles de logro superiores a lo programado sin que medie causa de índices subestimados).	≥ 100
2 Cumplimiento satisfactorio.	Niveles de logro mayores al 90% y menores que 100% en condiciones imprevistas de limitación justificada.	≥ 90 < 100
3 Cumplimiento moderado.	Resultado anual de la meta es igual o mayor a 70% y menor que 90%.	≥ 70 < 90
4 Cumplimiento insuficiente.	Resultado anual de la meta es igual o mayor a 60% y menor que 70%.	≥ 60 < 70
5 Cumplimiento deficiente.	Resultado anual de la meta es menor que 60%.	<60

Fuente: Elaboración del Departamento de Programación y Evaluación

2.3 Clasificación anual de las metas

En el cuadro N° 2, se muestra el cumplimiento anual de las metas vigentes por la Dirección de Recursos Humanos, según la información incluida en el SPI; es decir, no se incluyen aquellas metas que fueron desactivadas en el SPI para el seguimiento del POA 2020, debido a que por la emergencia nacional COVID-19, impidió su ejecución, según las autoridades ministeriales.



Cuadro N° 2 Clasificación anual de las metas

Área de Planificación	Objetivo estratégico	Meta descriptiva	Logro %.	Clasificación anual
Impulso al recurso humano de la DRH y al crecimiento organizacional	Coordinar actividades de capacitación en el año 2020, según las necesidades estratégicas detectadas, para fortalecer la gestión administrativa en el personal de la Dirección de Recursos Humanos.	Total de actividades coordinadas de capacitación en la DRH para el 2020	166,67	1 Cumplimiento óptimo
Gestión efectiva de los recursos	Digitalizar los expedientes disciplinarios e investigaciones preliminares correspondientes al año 2019, para que el proceso de gestión disciplinaria asociado, se ejecute de manera ágil y veraz, facilitando el seguimiento y la trazabilidad de las gestiones.	1600 expedientes escaneados	114,13	1 Cumplimiento óptimo
2-Aseguramiento de la calidad docente	Evaluar a los docentes mediante la Estrategia de Evaluación para la mejora de la calidad educativa	100% de asistencia a las reuniones convocadas por la Comisión constituida por el Despacho del Ministro de Educación	100	1 Cumplimiento óptimo
Experiencia del Usuario	Implementar la Segunda Fase de la herramienta informática SALTAD en el año 2020, con la participación activa de los usuarios interesados en permutar, procedimiento que permitiría facilitar la recepción de solicitudes de estos movimiento y con ello lograr respuestas oportunas que garanticen la satisfacción de los y las docentes.	100% de implementación de la herramienta informática	100	1 Cumplimiento óptimo
Calidad e innovación de los servicios	Implementar a partir del año 2020, el uso de herramientas tecnológicas para minimizar el gasto de papel y lograr la digitalización completa de cada uno de los procesos realizados en la UAO, de tal manera que se reciba, analice y tramite en formato digital la documentación asociada a los diferentes procesos.	Que el 70% de los estudios, procesos o gestiones, se realicen de forma digital	100	1 Cumplimiento óptimo
Gestión efectiva de los recursos	Implementar el Sistema de Control Interno de la DRH (SCI-DRH) en el año 2020, mediante la ejecución de actividades que mejoren los resultados obtenidos en Autoevaluación del CI del año 2019.	100% de avance en la ejecución de actividades del SCI	100	1 Cumplimiento óptimo
10- Gestión Administrativa PEI 2019-2024	Planificar -durante el año 2020, los procesos de desconcentración de servicios en materia de Recursos Humanos en las Direcciones Regionales de Educación (DRE), para mejorar la eficiencia de su gestión.	Implementar y brindar apoyo a los procesos de desconcentración de servicios en materia de Recursos Humanos en las Direcciones Regionales de Educación	100	1 Cumplimiento óptimo

Departamento de Programación y Evaluación

“Definiendo la realidad...Visualizando una nueva forma de abordarla”



14-Gestión Administrativa	Actualizar, validar y tramitar la aprobación del Plan Estratégico de la Dirección de Recursos Humanos para alinearlos al PEI 2019-2024 y oriente los objetivos los Planes Operativos anuales formulados por las instancias de la DRH.	100% de revisión, modificación e implementación del plan estratégico de la DRH.	100	1 Cumplimiento óptimo
13- Gestión efectiva de los recursos	Incrementar la celeridad del servicio brindado al tramitar en un plazo máximo de tres días hábiles, el 100% de las solicitudes de avales presupuestarios para suplentes.	130 solicitudes de avales	95,38	2 Cumplimiento satisfactorio
12- Calidad e innovación en los servicios	Ejecutar el plan de divulgación para la promoción y prevención de la salud cumpliendo con las disposiciones de Auditoría Interna y la Política de Género durante el año 2020.	100% de ejecución y divulgación del plan	75	3 Cumplimiento moderado
11- Calidad e innovación en los servicios	Aumentar la cantidad de funcionarios atendidos en las diferentes especialidades médicas que brinda el departamento en el año 2020, para que el procedimiento se ejecute eficientemente y evitar que los funcionarios de este Ministerio tengan que acudir a otros centros médicos para ser valorados.	Atender 5000 pacientes en las diferentes especialidades.	71,12	3 Cumplimiento moderado
Políticas institucionales en materia de discapacidad de acuerdo con la Directriz 285-MEP	Cumplir con las disposiciones establecidas en la Directriz 285-MEP, en cuanto a reserva del 5% de las plazas según sus estratos para asegurar en condiciones de igualdad todos los derechos humanos por todas las personas con discapacidad.	5% de plazas vacantes del MEP reservadas para personas con discapacidad	60	4 Cumplimiento insuficiente
Gestión efectiva de los recursos	Ejecutar el plan anual de adquisiciones de servicios, suministros y bienes, generando solicitudes de pedido de compras requeridas para dar soporte a las operaciones de las dependencias de la DRH.	Cantidad total de solicitudes de pedido de compras tramitadas y ejecutadas	55,56	5 Cumplimiento deficiente
15- Modelo de mediación pedagógica	Coordinar con la Dirección General de Servicio Civil para que dicho ente rector re-elabore el actual proceso de selección docente, utilizando entrevistas, pruebas físicas, psicológicas y técnicas para cada materia, de acuerdo con los requerimientos establecidos por las Autoridades del MEP	100% de avance en la coordinación con la DGSC para la elaboración del proceso de selección.	50	5 Cumplimiento deficiente
Gestión efectiva de los recursos	Digitalizar los expedientes laborales de los funcionarios del MEP en el año 2020, para que el proceso de apertura y actualización asociado, se ejecute de manera ágil, veraz, facilitando el seguimiento y la trazabilidad de las gestiones.	Digitalizar la cantidad de 45000 expedientes laborales de los servidores del MEP, que corresponde al 50 % de la totalidad de los expedientes.	0	5 Cumplimiento deficiente

Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados por la instancia, 2020.



III. MARCO DE ANÁLISIS INTEGRADO

En este apartado se describen los hallazgos relevantes detectados en el avance de seguimiento anual reportado por la Dirección de Recursos Humanos, para el cumplimiento de cada una de las metas programadas en el POA 2020.

3.1 Acatamiento de los plazos de entrega

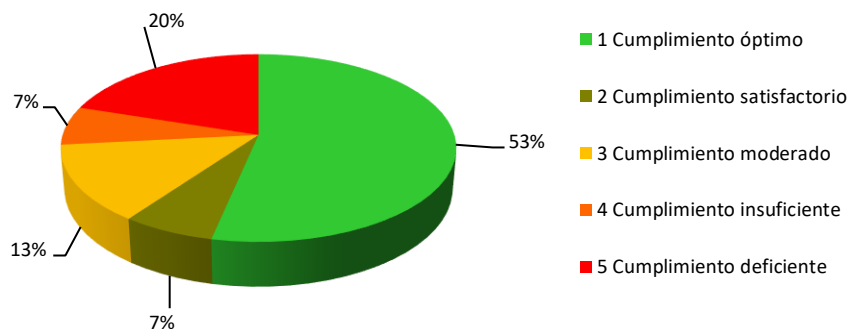
La información del avance de seguimiento del POA para este segundo semestre, se entregó de manera satisfactoria, cumpliendo con la fecha definida en el calendario establecido en la Guía Programación, Reprogramación y Seguimiento del POA-SPI e indicada en el oficio DPI-DPE-004-2021 del 07 de enero del 2021.

3.2 Compilación de resultados

El gráfico N°1 muestra la distribución porcentual de las metas, según la clasificación correspondiente calculada para cada una de las metas programadas.

Gráfico N° 1 Porcentaje de metas según la clasificación de avance

Resultado Anual POA 2020



Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados por la instancia, 2020.

Con respecto al gráfico anterior, se puede determinar que solamente, un poco más de la mitad de las metas, alcanzó un “1 Cumplimiento óptimo”, esto representa 8 metas de un total de 15.

Seguidamente, un 7% de las metas alcanzaron un “2 Cumplimiento satisfactorio” con 1 meta; un 13% logró un “3 Cumplimiento moderado” con 2 metas; con 1 meta y un 7% se clasificó como “4 Cumplimiento insuficiente” y con 3 metas y un 20% como “5 Cumplimiento Deficiente”.

Del total de metas de la dirección, solamente 4 metas, se cumplieron en el I semestre.



3.2.1 Resultados de Metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND)

Analizando la información del SPI, la DRH obtiene un 100% de avance en su primera meta se detallan los resultados:

- *Porcentaje de reuniones asistidas.*

Logro: 100%

3.2.2 Resultados de Metas del Plan Estratégico Institucional (PEI)

Como se mencionó anteriormente, algunos indicadores del PEI son los mismos indicadores del PND, obviamente la DRH obtiene iguales resultados que en el apartado anterior cuando se trata de los mismos, se detallan los resultados:

- *Cantidad de tipos servicios RRHH desconcentrados en las 27 DRE*

Logro: 100%.

- *Porcentaje de revisión, aprobación, ejecución y cumplimiento del Plan Estratégico*

Logro: 100%

- *Porcentaje de avance en el proceso (Coordinar con la Dirección General de Servicio Civil)*

Logro: 50%

Las justificaciones que presentaron son: *“1.Considerar la modalidad virtual (online) como medio funcional en los diferentes trámites del gobierno y el proceso de selección docente no será la excepción. 2. Existe una mecánica diferente entre nombramientos interinos y los nombramientos en propiedad que se debe de contemplar a la hora de pensar en un nuevo modelo de Contratación Docente, por lo que se requiere que el Departamento de Asignación del Recurso Humano realice también su propuesta de qué requiere.”*

3.2.3 Resultados de la directriz Políticas institucionales en materia de discapacidad de acuerdo con la Directriz 285-MEP

En cuanto al indicador que programaron en esta área que es de acatamiento obligatorio: *“Porcentaje de plazas vacantes reservadas para personas con discapacidad”*

Logro: 60%

Su justificación fue: *“Al final no se logró el cumplimiento en su totalidad del objetivo debido a la situación por cuanto a la pandemia, pero aún así este año se logró dos publicaciones en la Gaceta de reservas de años anteriores lo cual fue reportado al MTSS.”*

IV. MARCO EVALUATIVO

4.1 Conclusiones

4.1.1 En relación con el desempeño general.

Un 53% de las metas se encuentra acorde con el nivel de logro del producto y los resultados previstos, con resultados óptimos y un 7% se clasificó como satisfactorio.



Por otra parte, un poco menos de la mitad, un 40% de sus metas alcanzaron resultados con rezagos importantes o nulos, es decir por debajo del 70%, hasta 0%.

Algunas de las justificaciones que presentaron, ante estos resultados, fueron: la emergencia nacional del Covid-19; la falta de presupuesto y solicitar al departamento de Asignación del Recurso Humano, que realice una propuesta diferente.

El incumplimiento de objetivos y metas estratégicos conlleva a un deterioro en la calidad de educación, repercutiendo en el compromiso adquirido por el MEP.

4.2 Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones van dirigidas a la Directora de esta instancia orgánica:

- 4.2.1 Cumplir en tiempo y forma con la remisión de los avances de seguimiento del POA para cada periodo, esto a razón que ahora se trabaja con una plataforma digital (SPI) donde la información debe ser presentada en la fecha calendarizada por el sistema.
- 4.2.2 Desarrollar alternativas que les permita alcanzar el 100% de las metas programadas en su POA ante la situación que se está viviendo de la emergencia nacional a causa del COVID-19, dado el interés e importancia del cumplimiento de todas las metas, pero sobre todo de las que muestran rezagos o sin avance, en su marco de competencia.
- 4.2.3 Elaborar áreas, objetivos, indicadores y metas de su propia gestión se enfoque más a una consecución de resultados, generando un valor público para el beneficio de la población estudiantil de la región.
- 4.2.4 Mantener a mano y de forma ordenada y referenciada, la información que respalda los resultados que ingresaron al SPI para el año 2020, ante una eventual verificación de cualquier órgano interno o externo del MEP.
- 4.2.5 Desarrollar los POA de acuerdo con las metodologías que ha venido impulsando en los últimos años los entes rectores (MIDEPLAN y Ministerio de Hacienda), elaborando objetivos y metas en su POA con un enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo, de tal manera que el Estado logre mejorar la prestación de los bienes y servicios y efectos en la calidad de vida de la población.

En virtud de la necesidad de no prolongar con las deficiencias mencionadas en este informe y sus potenciales repercusiones, se le insta a atender y resolver en un plazo no mayor a 3 meses (a partir de la fecha de recibo de este informe) las recomendaciones anteriores y una vez solventadas, sean comunicadas en forma documentada al Departamento de Programación y Evaluación, con el fin de tener la evidencia física correspondiente