

Acuerdo de Sesión Ordinaria 2015-007		
Sesión No. 2015-007 Ordinaria	Fecha de Realización 05/Jan/2015	Acuerdo No. 2015-039
Artículo 8.1-Remisión Política de fortalecimiento de capacidades del sector de Agua potable y saneamiento. Memorando PRE-CAI -2015-0028.		
Atención Dirección Cooperación Internacional, Gerencia General, Dirección Capital Humano,		
Asunto Comunicación Digital, acuerdos de Junta Directiva		Fecha Comunicación 05/Feb/2015

POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DEL SECTOR DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que al Instituto le corresponde brindar al nuevo personal la inducción adecuada en el momento de ingresar a su puesto de trabajo. Dicha inducción debe estar enfocada en la comprensión de la naturaleza del servicio que da la Institución. Por tanto va más allá del conocimiento de sus labores diarias, la inducción debe dar fe del conocimiento general y de la identificación del nuevo funcionario con la Institución. Esto permitirá crear una cultura organizacional basada en el compromiso para con la Institución y el desarrollo del país por medio del trabajo que se realiza.

SEGUNDO. Que el Instituto carece de un proceso de formación, capacitación y desarrollo del capital humano que esté dirigida al personal técnico y administrativo, sino que debe estar estrechamente entrelazada con el desarrollo social, comunal y ambiental en concordancia con objetivos institucionales.

TERCERO. Que la Ley Constitutiva le otorga al AyA dos funciones esenciales, rectora y operadora, por lo que para su cumplimiento es indispensable tener una cultura organizacional donde se establezca el aprendizaje continuo por medio de programas de formación y capacitación, según las necesidades institucionales en sus diferentes especialidades profesionales.

CUARTO. Que el capital humano es para la Institución el elemento más importante y el más redituable de sus inversiones en el mediano y largo plazo, pues redundará en forma directa en la gestión institucional hacia la población costarricense.

QUINTO. Que la capacitación debe ser considerada como una inversión institucional y no como un costo, pues se encuentra inmersa en la actualización y fortalecimiento de las capacidades humanas de la fuerza laboral del Sector Agua potable y saneamiento.

SEXTO. Que la gestión integrada del recurso hídrico es esencial para brindar el servicio con excelencia en beneficio de toda la sociedad costarricense y en sostenibilidad con el recurso agua, el ambiente y el desarrollo social.

SÉTIMO. Que los otros entes operadores que se encuentran bajo la Rectoría del Instituto necesitan fortalecer sus capacidades, con el objetivo de asegurar el servicio que brindan y la coordinación entre los participantes del Sector Agua Potable y Saneamiento.

OCTAVO. Que la capacitación no solo debe brindarse desde la perspectiva de la demanda de los funcionarios, sino especialmente partiendo de las necesidades institucionales para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

POR TANTO:

Con el objetivo de desarrollar e implementar adecuadamente, una Política de Fortalecimiento de las Capacidades para el Sector de Agua Potable y Saneamiento, permitiendo con ello, construir una cultura sólida y de alto rendimiento por medio del cual se ofrecerán oportunidades de formación, capacitación y desarrollo a todos los funcionarios de la Institución y de otros entes operadores estableciendo programas de capacitación de acuerdo a las necesidades institucionales y nacionales, se deberá proceder a partir de la aprobación, con las siguientes acciones:

- I. **Comité Superior de Capacitación.** Se encargará de recomendar las necesidades para el Fortalecimiento de capacidades del Sector de Agua Potable y Saneamiento. Además, deberá buscar las alternativas para conformar el Centro Nacional de Capacitación de Agua Potable y Saneamiento. Asimismo, deberá velar por que el presupuesto asignado a las actividades de capacitación se ejecute, priorizando las necesidades según los intereses institucionales, para lo cual la Dirección de Gestión Capital Humano deberá brindar la información respectiva para su ejecución, conforme las potestades de dicha Dirección.

Este Comité estará conformado por un representante de: la Presidencia Ejecutiva, la Gerencia General, las Subgerencias de Área, la Dirección de Gestión Capital Humano (*quien lo presidirá*), la Dirección de Cooperación y Asuntos Internacionales, el Laboratorio Nacional de Aguas y uno por cada Sindicato de Trabajadores de AyA.

- II. **Equipo de Trabajo.** La Dirección de Gestión Capital Humano debe contar con el equipo de trabajo técnico y profesional especializado en capacitación y desarrollo humano a tiempo completo.
- III. **Modificación al Reglamento de Becas.** El Comité Superior de Capacitación, deberá coordinar y recomendar las modificaciones al Reglamento de Becas vigente, en un plazo no mayor a seis meses, con el objetivo de adecuarlo a las necesidades actuales de la Institución y remitirlo a la Junta Directiva para su aprobación y publicación cada dos años si se establecieren cambios.
- IV. **Sobre Becas y permisos para estudios universitarios ya sean a nivel nacional o en el exterior.** Se deberán analizar en el Comité Superior de

Capacitación y realizar la recomendación a la Gerencia General en lo referente a la definición de becas y permisos para funcionarios que desean obtener becas financieras y de tiempo en grados y postgrados nacionales o internacionales, en concordancia con los objetivos y líneas de acción, siguiendo para ello lo señalado en el Reglamento vigente para su aprobación.

- V. Programa de Fortalecimiento de Capacidades.** La Dirección de Gestión Capital Humano, deberá realizar en forma bianual el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) que posteriormente se convertirá en el Plan de Capacitación y Desarrollo Humano a ejecutar en el año siguiente, el cual debe ser presentado al Comité Superior de Capacitación y consecutivamente ser sometido a la Gerencia General para su aprobación.
- VI. Programa de Fortalecimiento de Capacidades para otros Entes Operadores.** La Subgerencia de Sistemas Comunes, deberá informar al Comité Superior de Capacitación mínimo una vez al año de las Necesidades de capacitación y formación de los diferentes entes operadores, para ser incluidos en el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo Humano que se convertirá en el programa de Fortalecimiento de Capacidades dichos entes.

Este Acuerdo deroga los Acuerdos de Junta Directiva N° 2009-799 y 2009-913.

ACUERDO FIRME

Licda. Karen Naranjo Ruiz

Junta Directiva