

**COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE  
JUNTA DIRECTIVA**



SESIÓN N.º 2017-82 ORDINARIA	FECHA 13/12/2017	ARTÍCULO 5	INCISO 5.2	FECHA COMUNICACIÓN 14/12/2017
------------------------------------	---------------------	---------------	---------------	-------------------------------------

ATENCIÓN: DIRECCIÓN GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO, GERENCIA GENERAL

ASUNTO: POLÍTICA INSTITUCIONAL, PLAN DE SUCESIÓN PARA  
PUESTOS CLAVE DE AYA

ACUERDO  
Nº 2017-540

**JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS**  
**POLITICA INSTITUCIONAL DE  
Sucesión de Puestos Clave en AYA.**

**Objetivo de la Política:**

Lograr el relevo y continuidad de los puestos clave de la Institución con el fin de minimizar el riesgo de no contar con funcionarios sucesores idóneos para la óptima prestación de los servicios que brinda AYA.

**Alcance:**

Esta Política alcanza a todos los niveles ocupacionales de AYA.

**Responsabilidades:**

**De la Dirección de Gestión Capital Humano**

- Comunicar a la Junta Directiva sobre la Política del Programa de Sucesión para Puestos Clave de AYA, sus actualizaciones, así como los documentos que se deriven de esta.
- Establecer los controles necesarios para su aplicación oportuna y eficiente por parte del equipo de trabajo de la Dirección.
- Incorporar en el programa de capacitación la política, con el fin de actualizar los conocimientos técnicos, competencias y habilidades del personal de la Dirección, en lo que a planes de sucesión se refiere.

- Aplicar de manera eficiente y eficaz lo definido y establecido en la presente política.
- Recomendar las mejoras y actualizaciones necesarias del programa de sucesión.

#### **De las Jefaturas.**

- Aplicar de manera objetiva y eficiente lo definido y establecido en la presente política.
- Definir claramente los puestos clave de la dependencia a su cargo.
- Participar en todas las actividades resultantes del programa de sucesión.

### **POLÍTICA**

Fomentar las mejores prácticas en la gestión del capital humano del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, brindando el apoyo necesario para la implementación del Programa de Sucesión para Puestos Clave de AYA; a fin de contar con los relevos generacionales idóneos para la continuidad y óptima gestión de los servicios que brinda AYA, procurando la conservación del valioso conocimiento que poseen los funcionarios que forman parte de la Institución y que son vitales para el adecuado funcionamiento de sus procesos medulares; anticipando y adaptándose a los posibles escenarios de futuro resultantes de los cambios en las necesidades y condiciones de la población costarricense de conformidad con lo establecido en el bloque normativo y los planes estratégicos de la Institución.

La Política de Sucesión de Puestos en Clave de AYA se regirá con base en los siguientes lineamientos:

#### **Lineamientos Generales.**

**LG01.** Los recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas dentro del Programa de Sucesión para Puestos Clave de AYA, serán asignados a la Dirección de Gestión Capital Humano, conforme la programación de sus diferentes componentes.

**LG02.** Previo a la inclusión de un funcionario dentro del Programa de Sucesión para Puestos Clave de AYA, deberá existir un documento formal donde se haga constar las condiciones y obligaciones establecidas para formar parte del programa, así como la aceptación de dichos términos por parte del funcionario y su Jefatura.

**LG03.** El Programa de Sucesión para Puestos Clave de AYA está conformado por las siguientes partes o componentes:

- COMP01: Identificación de los puestos clave.
- COMP02: Divulgación a los funcionarios del AYA sobre el Programa de Sucesión para puestos clave.
- COMP03: Análisis del perfil de los puestos clave.
- COMP04: Identificación de posibles sucesores.
- COMP05: Nivelación entre el puesto clave y el perfil del sucesor.

**Lineamientos por Componente.**

**COMP01.** Los puestos clave serán los puestos que, a partir del análisis de sus funciones se determine que, por el conocimiento, la responsabilidad y consecuencia de sus errores, son indispensables para el desarrollo de los planes y presupuestos establecidos, así como para el correcto funcionamiento de los procesos medulares del Instituto.

**COMP02.** La Estrategia de divulgación del Programa de Sucesión para Puestos Clave de AYA estará a cargo de la Dirección Gestión de Capital Humano, en coordinación con la Dirección de Comunicación Institucional.

**COMP03.** El análisis del perfil del puesto clave se llevará a cabo por la Dirección Gestión de Capital Humano, con el apoyo de las Jefaturas de los funcionarios que ocupan estos puestos.

**COMP04.** La Dirección Gestión de Capital Humano y la Jefatura del puesto clave serán los responsables de determinar los posibles sucesores de puestos clave. Para ello, con base en la información recopilada, realizarán los análisis y evaluaciones que permitan identificar a los candidatos que reúnan las condiciones necesarias para ser propuestos dentro el Programa.

**COMP05.** La Dirección Gestión de Capital Humano será la responsable de implementar los planes de desarrollo para sucesores de puestos clave que se genere el Programa de Sucesión de AYA y las Jefaturas respectivas de velar por su logro.

**POR TANTO**

1. Se acuerda aprobar la Política de Sucesión de Puestos en Clave de AYA y sus lineamientos.
2. Se instruye a la Gerencia General para que a través de la Dirección de Gestión Capital Humano comunique a todos los funcionarios la Política de Sucesión de Puestos en Clave de AYA y proceda conforme, a su aplicación de aquí en lo sucesivo.

KAREN  
NARANJO  
RUIZ (FIRMA)  
Lieda. Karen Naranjo Ruiz  
Despacho Junta Directiva

Firmado digitalmente  
por KAREN NARANJO  
RUIZ (FIRMA)  
Fecha: 2017.12.14  
16:26:53 -0600'

**ACUERDO FIRME**