INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
DIRECCION GESTION DE CAPITAL HUMANO
San José, Costa Rica
Apartado 1097-1200. Teléfono 242-5522. Fax 242-5506

MEMORANDO

RECIBIDO

PARA: **MS.c. Yamileth Astorga E.**
PRESIDENCIA EJECUTIVA

GESTION CAPITAL HUMANO

FECHA: 20-06-2014

DE: **Lic. Max Gutiérrez López, MBA**
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CAPITAL HUMANO

No. DGCH-2014-943

ASUNTO: **INFORME DE FIN DE GESTIÓN PROYECTO SISTEMA INTEGRADO**

Conforme lo solicitado en su oficio PRE-2014-676 del día 19 de junio 2014, y en cumplimiento al mandato contenido en la DIRECTRIZ R-CO-61 DE 24-06-2005, de la Contraloría General de la República. GACETA 131 DEL 07-07-2005 y artículo 12 de la Ley General de Control Interno Nº 8292, publicada en La Gaceta Nº169 del 4 de setiembre 2002, y lo señalado en el Acuerdo de Junta Directiva No. 2012-233 sobre informes de fin de gestión, me permito adjuntar informe de fin de gestión relacionado con el Proyecto Sistema Integrado de Capital Humano adjudicado a la Empresa Price Water House Coopers (PWC), en calidad de Director de la Dirección de Gestión Capital Humano que comprende también el de Director del Proyecto.

En este informe se destaca el avance a la fecha del Proyecto en coordinación con la Dirección de Sistemas de Información (Contraparte del Proyecto en aspectos de Tecnología) y con la Empresa PWC contratada para su desarrollo e implementación.

8:50

Cc: Subgerencia General – Ing. Eduardo Lezama F.
Dirección Gestión Capital Humano – Licda. Yolanda Salas H.
Expediente Personal.
Archivos.

A Y A
PRESIDENCIA EJECUTIVA
30 JUN. 2014
Recibido:
Hora: 8:47am

SUBGERENCIA GENERAL
30 JUN 2014
CORRESPONDENCIA RECIBIDA
Mª Teresa Castillo Navarro
AyA

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
DIRECCION GESTION CAPITAL HUMANO

INFORME ESTADO DE AVANCE
PROYECTO SISTEMA INTEGRADO CAPITAL HUMANO
STAR*H
(Licitación Pública 2013-LN-0000012-PRI)

ANTECEDENTES:

El Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA) requiere una solución para la administración, registro y operación de los procesos de Pago de Nómina, Gestión de Capital Humano y Presupuesto Laboral que se llevan a cabo en la Dirección Gestión de Capital Humano de la Institución.

Para lo anterior, se realizó un análisis con un grupo interdisciplinario de funcionarios profesionales y técnicos, para los requerimientos del sistema integrado, el diseño conceptual, diseño detallado según sean las necesidades propias del AyA, considerando la legislación nacional y la normativa interna vigente en esta materia, la parametrización y adecuación, así como las pruebas parciales e integrales, la migración de datos, la implantación, la documentación y la capacitación de un Sistema Integrado de Capital Humano (SICH) que apoye en al menos los siguientes procesos organizacionales:

La solución se llevará a cabo en forma modular, bajo una visión integrada tanto en su funcionalidad como en su tecnología, además deberá integrarse y estar en línea con otros Tecnologías de Información, por ejemplo aquellos que apoyan el área financiera y administrativa de la Institución, y también ser capaz de funcionar bajo los estándares e infraestructura tecnológica existente en AyA.

El Sistema una vez implementado en su totalidad, será propiedad del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados; esto significa que como propietario puede utilizarlo en las funciones del área de Capital Humano según lo requiera. Por esto, es requisito fundamental de la contratación que se entregue al AyA, todo el código fuente, la documentación técnica, operativa y funcional de la aplicación, así como, la aceptación por parte del propietario del sistema.

OBJETIVO

Adquirir e implementar un sistema integrado y automatizado de capital humano (STAR*H), que sustituya los módulos actuales de Pago de Nómina, Presupuesto Laboral y Gestión de Capital Humano (Trámite y Registro), a fin de obtener una solución moderna, con nuevas funcionalidades, en una arquitectura Web y concebida para trabajar en tres capas, de forma tal, que permita brindar un servicio eficiente a sus clientes y usuarios.

generar ya sean vacaciones, permisos o incapacidades, que afectan el tiempo laborado y que al final, repercute en la cantidad de días que se le deben pagar a cada funcionario, esta parte ya se encuentra validada por parte de los expertos funcionales de la dirección de Capital Humano ya que se relaciona directamente con los diferentes trámites antes indicados.

La otra parte de este módulo es el control de asistencia relacionado con el registro de la asistencia de los funcionarios, esta parte se encuentra en proceso de pruebas para su validación, además que a nivel institucional existen dos sistemas automatizados para registro de asistencia y para cargar los registros para su procesamiento en el sistema STAR*H, se requiere que la Dirección de Sistemas de Información, nos brinde esta información en un formato establecido para que pueda ser leído por el nuevo sistema. Esto ya fue solicitado y estamos a la espera de dichos datos.

9 - MODULO DE VACACIONES

En este módulo se administran las vacaciones de todos los funcionarios de la Institución, actualmente este módulo se encuentra en proceso de pruebas para su validación, contemplando el registro, control y seguimiento de las vacaciones de todos los funcionarios de la institución, módulo que será visualizado por las jefaturas y por los funcionarios directamente a efecto de que puedan coordinar el disfrute en forma oportuna y directa, para lo cual se habilitará el "portal de capital humano" en la red que permitirá que los funcionarios desde su computadora soliciten sus vacaciones y asi se evita papeleo innecesario.

10 - MODULO DE RECLUTAMIENTO (DOTACION DE PERSONAL)

En este módulo se realiza el proceso del reclutamiento de personal para la Institución, este módulo no ha sido desarrollado en su totalidad, solo se ha trabajado en la validación de los trámites o acciones de personal que se relacionan con nombramientos en sus diferentes modalidades existentes, prórrogas de nombramientos, ascensos, recargos de funciones, traslados, permutas y otros movimientos de personal que se requieren, el resto de este módulo presenta la elaboración de Concursos Internos y Externos, pruebas psicológicas y psicométricas, entrevistas de selección, registro de competencias, etc.

11 - MODULO DE CAPACITACIÓN

Este módulo está para su desarrollo en la segunda etapa de implementación de sistema, sin embargo se está trabajando por parte de los expertos funcionales en los registros de datos que se van a incluir, como cursos, becas, contratos, etc que en materia de desarrollo humano se han venido implementando.

12 - MODULO DE COMPETENCIAS

Este módulo está para su desarrollo en la segunda etapa de implementación del sistema, sin embargo los expertos funcionales se encuentran trabajando en el detalle de datos que se deben registrar por cada puesto y clase de la estructura ocupacional.

13 - MODULO DE SEGURIDAD

Este módulo se implementará una vez, se finalice la etapa de pruebas de los diferentes módulos, para poder definir los perfiles correspondientes a cada uno de los usuarios del

sistema y corresponde directamente a la Dirección de Sistemas de Información definir la seguridad del Sistema y auditorías que tendrá el mismo.

14 - MODULO DE LIQUIDACIONES DE BENEFICIOS LABORALES

Este modulo está para su desarrollo en la segunda etapa de implementación de sistema, únicamente está validado a la fecha que realice correctamente el trámite de finalización de contrato en cada una de las diferentes opciones existentes, lo demás debe ser desarrollado por la Empresa y entonces será probado y validado por los expertos funcionales del sistema.

15 - MODULO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Este módulo está contemplado bajo el esquema de "evaluación del desempeño por competencias" proyecto que ya fue presentado a la Administración y que en esta herramienta tecnológica se cumplirá con un requerimiento de la Contraloría General de la República y de Control Interno que consiste en evaluar a todos los funcionarios para su desarrollo en la segunda etapa de implementación de sistema.

PORTAL DE AUTOSERVICIO (PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS Y JEFATURAS)

Esta opción se va a implementar para todo el personal de la institución, en donde cada funcionario podrá tener acceso a su información laboral y modificar algunos datos de la información personal, además de poder realizar una serie de gestiones laborales desde este portal, las cuales se verán reflejadas en el Sistema STAR*H de manera automática, esta opción se encuentra pendiente de implementación y de desarrollo.

Cabe aclarar que a la fecha se ha incorporado una gran cantidad de información y de matrices que esta Dirección ha tenido que elaborar, para poder cargar diversa información a la base de datos para el sistema STAR*H, y que aún se continua generando, conforme los consultores de la Empresa PwC lo requieren.

Finalmente hemos de informar que se ha trabajo muy estrechamente entre la Dirección de Gestión del Capital Humano, Empresa Proavaterhouse, Dirección Sistemas de Información, Dirección Finanzas–Contabilidad y Tesorería, Dirección Sistema Integrado Financiero Suministros,(SIFS) Dirección de Planificación – Presupuesto Institucional, FARG, definiendo estructuras, formatos, campos, permisos, asientos contables, etc, para efectos de desarrollar las diferentes interfaces que se requieren para comunicar el Sistema STAR*H con los otros Sistemas Institucionales como el SAP y el del Fondo de Ahorro Retiro y Garantía, además de aprovechar el bagaje de información que contendrá el STAR*H que puede ser aprovechado por el SAP para actualizar su base de datos y mantener los sistemas en general en línea con los mismos datos de toda la población laboral.

Así entonces, puedo informar que el avance del Sistema a la fecha de mi retiro, se encuentra en un 67% conforme los requerimientos señalados en el cartel de Licitación y la etapa en la que se encuentra el Sistema en este momento.

Deseo hacer patente el esfuerzo y dedicación que todo el Equipo de Proyecto, y los funcionarios en general de la Dirección, han demostrado desde el inicio del Proyecto y a la fecha para lograr los objetivos fijados y contar en la Institución por primera vez con un sistema integrado de gestión capital humano, que brinde información oportuna y eficiente para la toma de decisiones y mejora institucional y que durante muchos años (más de veinte) se había tratado de implementar y no se pudo por diversas decisiones que no fueron las que permitieron hoy este gran logro.

Adjunto cronograma de trabajo a la fecha de las actividades a desarrollar para la conclusión e implementación del Sistema.

Registro de las validaciones efectuadas a la fecha de todos los componentes del sistema.

Yolanda Salas Hernández

De: "Zaida Ulate Gutierrez" <zulate@aya.go.cr>
Fecha: martes, 03 de junio de 2014 17:10
Para: "Yamileth Astorga Espeleta" <yastorga@aya.go.cr>
CC: "Vanessa Dubois Cisneros" <vdubois@aya.go.cr>; "Luis Carlos Vargas Fallas" <cavargas@aya.go.cr>; "Max Gutierrez Lopez" <mgutierrez@aya.go.cr>; "Yolanda Salas Hernandez" <ysalas@aya.go.cr>
Adjuntar: PRE-2014-479.pdf; Funciones Ny C.doc
Asunto: TRANSPARENCIA Y Movimientos de Personal

Buenas tardes doña Yamileth, me permito presentarme, desde setiembre del 2010 tengo a cargo la Dirección de Normativa y Control que forma parte de la UEN de Investigación y Desarrollo, esta dirección forma parte del contexto institucional de rectoría, ya que le corresponde el desarrollo de normativa técnica aplicable a los sistemas de abastecimiento de agua potable y de saneamiento.

Esta dirección al igual que la UEN Investigación y Desarrollo son hito en la Institución, ya que se crean formalmente a partir del 2008, como resultado del proceso de reestructuración institucional; sin embargo, no es hasta setiembre del 2010 que la Dirección de Normativa y Control logra contar con una plaza de director, literalmente hablando ya que cuando inicio mi trabajo en esta dirección lo hago sin personal alguno asignado a esta dirección, y peor aún sin un plan de asignación de recurso humano, necesario para que hacer frente a todas las actividades y cumplir con las funciones y responsabilidades asignadas a esta dirección (ver documento adjunto tomado del manual de funciones). Lo anterior, resulta contradictorio por cuanto usted muy atinadamente está clara en que el papel rector de AyA no es delegable.

Esta pequeña introducción es necesaria por cuanto se ha tenido que enfrentar un proceso bastante difícil para reasignar plazas a esta dirección, el primer esfuerzo en este sentido se concreta casi un año después de mi ingreso, con un nombramiento interino de la colaboradora Paola García Granados, ingeniera industrial, en quien la institución desde setiembre del 2011 ha invertido capacitación, inducción en los procesos técnico-normativos y todo lo que usted podrá inferir que es necesario para tener un funcionario en las condiciones que una institución como AyA requiere en un área en la que se tiene que abrir camino.

Sin embargo, este nombramiento interino, implica que cuando el titular de la plaza regresa a su puesto, la persona que la ocupa interinamente debe ser despedida, independientemente sin evaluar lo que la misma institución ha invertido en este funcionario o cuanto la institución requiere de las funciones que éste desempeña, a lo que se le adiciona un nivel mayor de complejidad, cuando hablamos de un área que es un hito funcional y organizacionalmente hablando.

En resumen, el camino para asignar el recurso humano necesario para la Dirección de Normativa y Control ha tenido que enfrentar varios obstáculos, a saber:

-omisión institucional de una política para la asignación de recurso humano, con sus respectivas plazas, a aquellas áreas como Normativa y Control que nacen a la institucionalidad a partir de un proceso de reestructuración, avalado por la Junta Directiva De AyA (Estudio Integral de Puestos, Acuerdo de Junta Directiva N° 2008-552)

-omisión de un planeamiento de asignación de recurso humano de parte de la Subgerencia Ambiental, Investigación y Desarrollo, conociendo a profundidad la problemática de estas áreas, teniendo a la fecha notas sin respuestas donde se plantea la problemática y se solicita una solución coordinada con la Subgerencia General (último memorando SB-AID-ID-NC-2014-117 del 11 de marzo del 2014)

-búsqueda al azar de posibles plazas por movimientos de personal, para tratar de orientar esfuerzos en búsqueda de una solución definitiva y digo al azar, porque ante la ausencia de apoyo institucional he tenido que apoyarme en esa organización informal que existe en toda institución para tratar de visualizar oportunidades que permitan el fortalecimiento de una dirección necesaria para AyA

Y para concluir, como directora a cargo me encuentro nuevamente en el punto de inicio, cual es exponer la problemática de asignación del recurso humano, **pero esta vez señalando un obstáculo más, el que por un asunto de respeto y de dignidad no se le informe al menos al director de la UEN ID sobre la "supuesta anulación" de lo que fue solicitado con el memorando PRE-2014-479 entregado a la Dirección Gestión de Capital Humano el 06 de mayo del 2014,** teniendo conocimiento de esto hoy mismo, ante una consulta telefónica por iniciativa mía, atendida por la compañera Licda. Yolanda Salas.

Doña Yamileth, yo soy respetuosa de las decisiones de la Administración Superior, y por formación y experiencia profesional entiendo de prioridades, en el sentido de que si lo solicitado en el memorando adjunto no procede, le repito, **por respeto y dignidad de los involucrados, la Dirección de Gestión de Capital Humano debió informar de su *no procedencia* a las dos personas que se señalan en el memorando, en conversación con el otro compañero me indica que no ha sido informado de la "supuesta anulación".** Sin embargo, lo anterior no debe perpetuar una situación no resuelta por AyA y que también demanda oportunidad de mejora.

Así las cosas, le solicito me conceda una cita para mostrarle todo lo que esta Dirección ha sido capaz de lograr, aún sin contar con los recursos mínimos razonables para atender las funciones que le han sido encomendadas y también para mostrarle todo lo que podemos hacer como insumo directo a la gestión rectora de AyA, en el ámbito técnico-normativo, si se le asigna el personal mínimo razonable.

Quedo a la espera de su respuesta, y termino con lo que nuestra ley constitutiva demanda, y que es con lo que está comprometida esta dirección y personas como la Inga. García que aún sabiendo que puede ser despedidas en cualquier momento, da su mejor esfuerzo, experiencia y conocimiento: "Artículo 1° -Con el objeto de dirigir, fijar políticas, **establecer y aplicar normas**, realizar y promover el planeamiento, financiamiento y desarrollo de resolver todo lo relacionado con el suministro de agua potable y recolección y evacuación de aguas negras y residuos industriales líquidos, lo **mismo que el aspecto normativo de los sistemas de alcantarillado pluvial en áreas urbanas, para todo el territorio nacional**..." (me permito marcar en color la razón de ser de la Dirección de Normativa y Control).

Gracias por su atención.

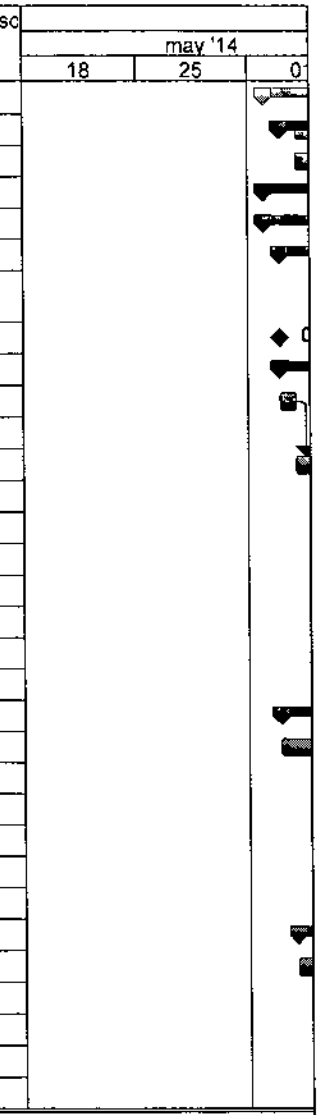
Ingª Zaida Ulate Gutiérrez

Teléfono 22425378.

Dirección Normativa y Control

UEN Investigación y Desarrollo

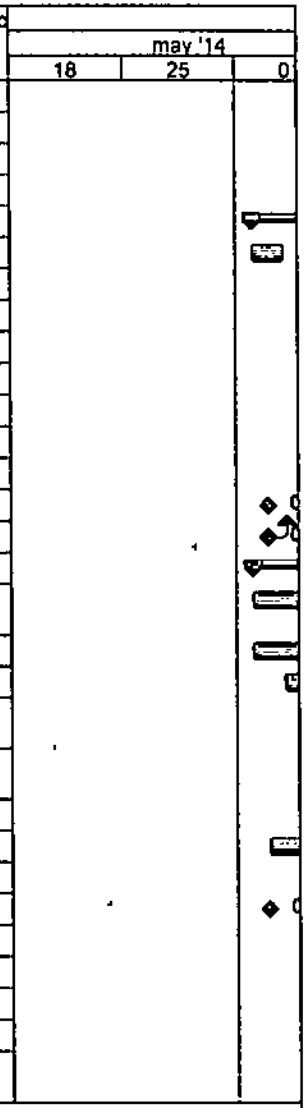
Id		EDT	% completado	Task Name	Duración	Comienzo	Fin	Predecesc
0		0	1%	**Cronograma Paralelo de Planillas**	**65 días?**	**lun 02/06/14**	**lun 01/09/14**	
1		1	13%	**1. Inicio**	**63 días**	**mar 03/06/14**	**vie 29/08/14**	
2		1.1	13%	Carga de data para planillas (mes de mayo 2014)	3 días	mié 04/06/14	vie 06/06/14	
3		2	1%	**Desarrollo de brechas y paralelo de Planillas**	**53 días?**	**lun 02/06/14**	**vie 15/08/14**	
4		2.1	1%	**Fase I - Módulos operativos**	**53 días?**	**lun 02/06/14**	**vie 15/08/14**	
5		2.1.1	99%	**1. Maestro de Personal**	**4 días**	**mar 03/06/14**	**vie 06/06/14**	
6		2.1.1.1	100%	Entrega final de datos para actualizar Inventario	1 día	vie 06/06/14	vie 06/06/14	
7		2.1.1.2	0%	**E6: Módulo "Maestro del personal"**	**0 días**	**mar 03/06/14**	**mar 03/06/14**	
8		2.1.2	0%	**2. Presupuesto Laboral**	**14 días**	**mar 03/06/14**	**vie 20/06/14**	
9		2.1.2.1	0%	Carga de datos maestros de presupuesto	1 día	mar 03/06/14	mar 03/06/14	
10		2.1.2.2	0%	Diseño y desarrollo de reportes(Brecha)	2 días	lun 09/06/14	mar 10/06/14	
11		2.1.2.3	0%	Definir plan de pruebas por parte de AyA	2 días	mié 04/06/14	jue 05/06/14	9
12		2.1.2.4	0%	Ejecución de pruebas de usuario AyA	10 días	vie 06/06/14	jue 19/06/14	11
13		2.1.2.5	0%	Capacitación al usuario	1 día	vie 20/06/14	vie 20/06/14	12
14		2.1.2.6	0%	Revisión entregable Módulo "Presupuesto Laboral" (inc	0 días	jue 19/06/14	jue 19/06/14	
15		2.1.2.7	0%	Ajustes al entregable	0 días	vie 20/06/14	vie 20/06/14	
16		2.1.2.8	0%	Envío última versión del entregable	0 días	vie 20/06/14	vie 20/06/14	15
17		2.1.2.9	0%	Aprobación de AyA	0 días	vie 20/06/14	vie 20/06/14	18
18		2.1.2.10	0%	**E7: Módulo "Presupuesto laboral"**	**0 días**	**vie 20/06/14**	**vie 20/06/14**	**16**
19		2.1.3	0%	**3. Acciones del Personal**	**8 días**	**mar 03/06/14**	**jue 12/06/14**	
20		2.1.3.1	0%	Definir plan de pruebas por parte de AyA	3 días	mar 03/06/14	jue 05/06/14	
21		2.1.3.2	0%	Ejecutar plan de pruebas por parte de AyA	3 días	lun 09/06/14	mié 11/06/14	
22		2.1.3.3	0%	Ajustes al entregable	1 día	jue 12/06/14	jue 12/06/14	21
23		2.1.3.4	0%	Envío última versión del entregable	0 días	jue 12/06/14	jue 12/06/14	22
24		2.1.3.5	0%	Aprobación de AyA	0 días	jue 12/06/14	jue 12/06/14	25
25		2.1.3.6	0%	**E8: Módulo "Acciones de personal"**	**0 días**	**jue 12/06/14**	**jue 12/06/14**	**23**
26		2.1.4	0%	**4. Asistencia/Tiempo Laborado**	**14 días?**	**mié 04/06/14**	**lun 23/06/14**	
27		2.1.4.1	0%	Definir Plan de Pruebas AyA	2 días	mié 04/06/14	jue 05/06/14	
28		2.1.4.2	0%	Inducción a los usuarios	1 día?	mar 10/06/14	mar 10/06/14	
29		2.1.4.3	0%	Ejecución de pruebas de usuario AyA	6 días	mié 11/06/14	mié 18/06/14	28
30		2.1.4.4	0%	Soporte a pruebas del usuario	3 días	mar 17/06/14	jue 19/06/14	29CC
31		2.1.4.5	0%	Capacitación al usuario	1 día	vie 20/06/14	vie 20/06/14	30



Proyecto: Cronograma Paralelo de Pla
Fecha: jue 19/06/14

Task		External Tasks		Duration-only	
Milestone	◆	Project Summary		Manual Summary Rollup	
Summary		Group By Summary		Manual Summary	
Rolled Up Task		Inactive Task		Start-only	
Rolled Up Milestone	◇	Inactive Milestone		Finish-only	
Rolled Up Progress		Inactive Summary		Progress	
Split		Manual Task		Deadline	

Id		EDT	% completado	Task Name	Duración	Comienzo	Fin	Predecesc
32		2.1.4.6	0%	Ajustes al entregable	1 día	lun 23/06/14	lun 23/06/14	31
33		2.1.4.7	0%	Envío última versión del entregable	0 días	lun 23/06/14	lun 23/06/14	32
34		2.1.4.8	0%	Aprobación AyA	0 días	lun 23/06/14	lun 23/06/14	35
35		2.1.4.9	0%	E9: Módulo "Asistencia"	0 días	lun 23/06/14	lun 23/06/14	33
36		2.1.5	0%	5. Vacaciones	9 días?	lun 02/06/14	jue 12/06/14	
37		2.1.5.1	0%	Diseño y Desarrollo de la Personalización (incluye port	2 días	lun 02/06/14	mar 03/06/14	
38		2.1.5.2	0%	Inducción a los usuarios	1 día?	lun 09/06/14	lun 09/06/14	
39		2.1.5.3	0%	Preparación de información a cargar	2 días	mié 11/06/14	jue 12/06/14	43
40		2.1.5.4	0%	Definir Plan de Pruebas	2 días	jue 05/06/14	vie 06/06/14	
41		2.1.5.5	0%	Ejecución de pruebas de usuario	3 días	mar 10/06/14	jue 12/06/14	
42		2.1.5.6	0%	Soporte a pruebas del usuario	3 días	mar 10/06/14	jue 12/06/14	41CC
43		2.1.5.7	0%	Capacitación al usuario	1 día	mar 10/06/14	mar 10/06/14	
44		2.1.5.8	0%	Ajustes al entregable	1 día	mié 11/06/14	mié 11/06/14	43
45		2.1.5.9	0%	Aprobación de AyA	0 días	mar 03/06/14	mar 03/06/14	46
46		2.1.5.10	0%	E10: Módulo "Vacaciones"	0 días	mar 03/06/14	mar 03/06/14	
47		2.1.6	0%	6. Planillas	53 días	lun 02/06/14	vie 15/08/14	
48		2.1.6.1	0%	Diseño y desarollo (Brechas) e Interfases Finanzas	4 días	lun 02/06/14	jue 05/06/14	
49		2.1.6.2	0%	Pruebas del Contratista (Calidad)	5 días	lun 02/06/14	vie 06/06/14	
50		2.1.6.3	0%	Definir Plan de Pruebas	5 días	mié 04/06/14	mar 10/06/14	
51		2.1.6.4	0%	Ejecución de pruebas de usuario (Paralelo al menos 4 cierres)	40 días	lun 09/06/14	lun 04/08/14	
52		2.1.6.5	0%	Pruebas de interfaces Contabilidad/Presupuesto	5 días	lun 04/08/14	vie 08/08/14	
53		2.1.6.6	0%	Capacitación al usuario	2 días	mar 05/08/14	mié 06/08/14	51
54		2.1.6.7	0%	Ajustes al entregable	5 días	mar 03/06/14	lun 09/06/14	
55		2.1.6.8	0%	Aprobación de AyA	0 días	vie 15/08/14	vie 15/08/14	
56		2.1.6.9	0%	E11: Módulo "Planillas"	0 días	mar 03/06/14	mar 03/06/14	
57		2.1.7	0%	7. Liquidaciones	16 días	lun 16/06/14	lun 07/07/14	
58		2.1.7.1	0%	Diseño y desarrollo de la personalización (incluye port	3 días	lun 16/06/14	mié 18/06/14	
59		2.1.7.2	0%	Pruebas del Contratista (Calidad)	1 día	mar 17/06/14	mar 17/06/14	
60		2.1.7.3	0%	Definir Plan de Pruebas	4 días	mié 18/06/14	lun 23/06/14	59
61		2.1.7.4	0%	Ejecución de pruebas de usuario (con históricos)	10 días	mar 24/06/14	lun 07/07/14	59,60



Proyecto: Cronograma Paralelo de Pla
Fecha: jue 19/06/14

Task		External Tasks		Duration-only	
Milestone		Project Summary		Manual Summary Rollup	
Summary		Group By Summary		Manual Summary	
Rolled Up Task		Inactive Task		Start-only	
Rolled Up Milestone		Inactive Milestone		Finish-only	
Rolled Up Progress		Inactive Summary		Progress	
Split		Manual Task		Deadline	

Id		EDT	% completado	Task Name	Duración	Comienzo	Fin	Predecesc
62		2.1.7.5	0%	Soporte a pruebas del usuario	2 días	mar 24/06/14	mié 25/06/14	61CC
63		2.1.7.6	0%	Capacitación al usuario	2 días	lun 23/06/14	mar 24/06/14	
64		2.1.7.7	0%	Ajustes al entregable	1 día	mié 25/06/14	mié 25/06/14	63
65		2.1.7.8	0%	Aprobación AyA	0 días	mié 25/06/14	mié 25/06/14	64
66		2.1.7.9	**0%**	**E12: Módulo "Liquidaciones"**	**0 días**	**mié 25/06/14**	**mié 25/06/14**	**65**
67		**3**	**0%**	**5. Cierre**	**11 días**	**lun 18/08/14**	**lun 01/09/14**	
68		3.1	0%	Preparación documentación del acta de cierre	2 días	lun 18/08/14	mar 19/08/14	
69		3.2	0%	Envío del entregable "acta de cierre" para revisión	0 días	mar 19/08/14	mar 19/08/14	68
70		3.3	0%	Revisión del acta de cierre	1 día	mié 20/08/14	mié 20/08/14	69
71		3.4	**0%**	**E23: Acta de cierre del proyecto (Etapa 1)**	**0 días**	**jue 21/08/14**	**jue 21/08/14**	
72		**3.5**	**0%**	**Certificación de garantía**	**1 día**	**lun 01/09/14**	**lun 01/09/14**	

Proyecto: Cronograma Paralelo de Pla
Fecha: jue 19/06/14

Task		External Tasks		Duration-only	
Milestone		Project Summary		Manual Summary Rollup	
Summary		Group By Summary		Manual Summary	
Rolled Up Task		Inactive Task		Start-only	
Rolled Up Milestone		Inactive Milestone		Finish-only	
Rolled Up Progress		Inactive Summary		Progress	
Split		Manual Task		Deadline	

DIRECCIÓN GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

Relación de los Términos de Referencia del proyecto Sistemas Integrado (SIGCH) y el Proyecto Gestión por Procesos GCH

I. PROCESO DE PRESUPUESTO LABORAL	Nº. Tramite STAR*H	
1. Relación de Puestos		
RQF001: Relación de Puestos		Validado por el Proceso de Presupuesto Laboral
2. Formulación y Modificaciones Presupuestarias.		
RQF002: Relación de Puestos Anteproyecto		
RQF003: Modificaciones Presupuestarias		
RQF004: Creación de Plazas		
RQF005: Reasignación de Puestos y Asignación de Contenidos		
RQF006: Partidas Globales		
RQF007: Aumentos Salariales		Validado por el Proceso de Presupuesto Laboral
RQF008: Traslados de Fondos		
RQF009: Interfase		
RQF010: Proyecciones		
3. Módulo de Monitoreo del Gasto		
RQF011: Presupuestado contra Gasto		
RQF012: Compromisos presupuestarios		
II. ACTIVIDADES DE DOTACION DE PERSONAL Y ANÁLISIS DE PUESTOS	**Nº. Tramite STAR*H**	
1. Módulo Movimientos de Personal		
RQF013- Acciones de Nombramiento		
Nombramiento Propiedad	001	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
Nombramiento Interino	006	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
Nombramiento por plazo determinado	008	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
Nombramiento Servicios Especiales	007	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
Nombramiento Suplencias	002	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
Nombramiento Jornales Ocasionales	143	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
RQF014- Acciones de Prórroga de Nombramiento	146	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
RQF015- Ascensos en Propiedad e Interino		
Ascenso en Propiedad	010	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
Regreso a su puesto titular	213	
Reincorporación Laboral	165	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
Ascenso Interino	011	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
Recargo de Funciones	015	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
RQF016- Prórroga de Ascenso Interino	146	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
RQF017- Traslado entre Dependencias de la Institución.	212	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
Permuta	013	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección (no se va a utilizar)
Traslado Horizontal (Préstamo a otras Instituciones)	016	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
RQF018- Traslado de Número de Puesto	012	Validado por el Proceso de Reclutamiento y Selección
RQF019- Acciones de Ceses		
Finalización de Contrato por Tiempo Determinado	236	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Finalización de Contrato por Jubilación	237	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Finalización de Contrato por Despido con Responsabilidad Patronal	231	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Finalización de Contrato por Despido sin Responsabilidad Patronal	232	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Renuncia	234	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Finalización de Contrato por Defunción	238	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Finalización de Contrato por Movilidad Laboral	241	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Finalización de Contrato por Reestructuración Organizacional	242	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Liquidación Parcial de Prestaciones	239	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
RQF020- Acciones de Permisos Con o Sin Goce de Salario		
Permiso con goce de Salario	052	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Permiso Sin Goce de Salario	051	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados

Suspensión del Permiso con o Sin Goce de Salario	163	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Permiso por Nacimiento de Hijo	798	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Permiso por Fallecimiento de Familiares	799	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Permiso por Matrimonio	797	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Permiso por Atención de un Familiar	796	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Permiso por Lactancia	804	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Permiso por Viaje al Exterior	132	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
RQF021- Acciones de Pluses Salariales		
Dedicación Exclusiva	760	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Disponibilidad	31	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Prohibición	761	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Zonaje	32	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Peligrosidad	529	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Bonificación Adicional Consulta Externa	758	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Dedicación Consulta Externa Ciencias Médicas	759	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Aumento Anual	150	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Reconocimiento de Anualidades Sector Público	152	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Reconocimiento Anualidades C.Médicas	154	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Reconocimiento Experiencia Carrera Profesional	155	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Ingreso al Régimen Carrera Profesional	156	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Ajuste Puntos Carrera Profesional	157	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Reconocimiento Puntos Carrera Profesional	158	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Suspensión de Plus Salarial	120	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Revaloración Salarial por Ajuste Técnico	603	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Reasignación Individual de Puestos	005	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Cambio Clasificación	005	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Ubicación Por Reestructuración	005	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Cambio de Nomenclatura	005	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
RQF022- Acciones de Procedimientos Administrativos		
Suspensión Cautelar	254	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Suspension Sin Goce de Salario	256	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Levantamiento de Suspensiones	257	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
Amonestación por Escrito	791	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
RQF023- Acciones por Reestructuración	221	Validado por el Proceso de Servicios Personalizados
RQF024- Acciones por Costo de Vida	601	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
RQF025- Características del Declarante ante la C.G.R		
Estado Declarante de Bienes	884	
Reversión de Estado Declarante de Bienes	887	
Asignar Estado Informe Final de Gestión	885	
Reversión Estado Informe Final de Gestión	886	
Garantía de Caución		
Garantía de Caución	857	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Reversión de Estado Garantía de Caución	858	Validado por el Proceso de Administración de Salarios
III. ACTIVIDADES DE SERVICIOS PERSONALIZADOS		
1. Módulo Servicios Personalizados		
RQF026- Banco de Oferentes		
RQF027- Emisión de Constancias Salariales		
RQF028- Elaboración de Certificaciones		
Becas		
Pensiones Alimentarias		
Cargos Ocupados		
Deducción Sobregiro		
Deducciones		
Depósito de Salario		
Embargos		
Funciones Manuales		

Horas Extras		
Incapacidades		
Lugar de Trabajo		
Motivo de Salida		
Movilidad Laboral		
Pensión		
Periodos Laborados		
Permisos		
Salarios Devengados		
Tiempo Laborado		
Último Salario		
Vacaciones		
Visa		
RQF029- Acciones de Vacaciones		
Disfrute		
Colectivas		
Compensación		
Reintegro		
Adelanto		
RQF030- Control de Asistencia		
RQF031- Exoneración de Marca		
Exoneración de Registro de Asistencia	862	
Reversión Exoneración Registro de Asistencia	863	
RQF032- Acciones de Incapacidades		
RQF033- Gestión Documental		
IV. ACTIVIDADES DE DESARROLLO HUMANO	**Nº. Tramite STAR*H**	
1. Módulo Desarrollo del Capital Humano		
RQF034- Becas Programadas		
RQF035- Becas NO Programadas		
RQF036- Becas Escolarizadas		
RQF037- Cálculo de Compromiso Laboral		
V. ACTIVIDAD DE NÓMINA DE PAGOS	**Nº. Tramite STAR*H**	
1. Módulo de Aplicación		
RQF038-Deducciones		
RQF039-Pensiones Alimentarias	793	
RQF040-Tiempo Extraordinario		
RQF041-Embargos	794	
RQF042-Créditos Familiares		
RQF043-Cuentas por Cobrar		
RQF044-Ajustes		

2.- Módulo de Nóminas		
RQF045- Control de Calidad de Nomina		
RQF046-Emisión de Nómina		
RQF047-Nómina de Aguinaldo		
RQF048-Nómina de Salario Escolar		
RQF049-Planilla Adicional		
RQF050-Nómina de Revisión de Retroactivos		
RQF051-Emisión de Nómina de Retroactivos		
RQF052-Emisión de Comprobantes		
3.- Módulo de Especiales		
RQF053-Reversiones de Planilla		
RQF054-Aportes Patronales		
RQF055-Aporte Patronal (Planilla Adicional)		
RQF056-Reporte de Cierre BANCO POPULAR		
RQF057-Tributación Directa		
RQF058-Aporte Obrero al F.A.R.G.		
RQF059-Cierre de Embargos		
RQF060-Cierre de Pensión Alimentaria		
RQF061-Interface de Salarios		
RQF062-Aporte Patronal F.A.R.G.		
RQF063-Cierre de Pagos (Sobresueldos)		
RQF064-Distribución de Pagos		
RQF065-Cierre de Deducciones		
RQF066-Distribución de Deducciones		
RQF067-Cierre Control de Pagos		
4.- Módulo de Liquidación de Beneficio Laboral		
RQF068-Liquidaciones de Beneficio Laboral		
5.- Módulo de Auditorías		
RQF069-Auditorías		
6.- Módulo de Administración		
RQF070-Limpieza de Base de Datos		
RQF071-Aplicación de Tiempo Extraordinario		
RQF072-Traslados de Movimientos		
RQF073-Depósitos Bancarios		
RQF074-Carga de Deducciones		
RQF075-Carga de Deducciones Masivas		
RQF076-Envío de Pensiones Alimentarias y Embargos al BANCO DE COSTA RICA		
7.- Módulo de Compensación de Vacaciones		
RQF077-Compensación de Vacaciones		
8.- Módulo de Ajuste por Disfrute de Vacaciones		
RQF078-Ajuste por Disfrute de Vacaciones		
9.- Módulo de Provisión de Vacaciones		
RQF079-PROVISIÓN DE VACACIONES		
10.- Módulo Procesos Globales de Planilla		
RQF080: Generación de los archivos mensuales de carga para SICERE.		
RF081: Generación de los archivos de envío a la ARESEP.		
MÓDULO DE PUESTOS		**(Módulo no incluido en el cartel)**
Escala Salarial		Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Grupos de Puestos		Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Categorías de Puestos		Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Puestos		Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Factores de Clasificación		Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Grados por Factor de Clasificación		Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Homologación de Puestos con los de la CCSS, INS y Servicio Civil		Validado por el Proceso de Administración de Salarios
Manuales de Cargos y Clases Institucionales		Validado por el Proceso de Administración de Salarios

MÓDULO DE INVESTARIO		(Módulo no incluido en el cartel)
Inventario de personal con su respectiva información personal y laboral		

Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CAPITAL HUMANO

"INFORME FINAL DE GESTIÓN"

Max Gutiérrez López

Junio 2014

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
San José, Costa Rica
Apartado 1097-1200. Teléfono 242-5522. Fax 242-5506

MEMORANDO

PARA: **Yolanda Salas H.**
DIRECCION DE GESTION CAPITAL HUMANO

GESTION CAPITAL HUMANO

FECHA: 19-06-2014

DE: Max Gutiérrez López
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CAPITAL HUMANO

No.DGCH-2014-942

ASUNTO: **Informe de fin de gestión**

Para dar cumplimiento al mandato contenido en la **DIRECTRIZ R-CO-61 DE 24-06-2005**, de la Contraloría General de la República. **GACETA 131 DEL 07-07-2005** y artículo 12 de la Ley General de Control Interno N° 8292, publicada en La Gaceta N°169 del 4 de setiembre 2002, me permito hacer entrega en la Dirección de Gestión Capital Humano, según lo conversado, del **INFORME FINAL DE GESTIÓN**, correspondiente a mi papel como Director de la Dirección de Gestión Capital Humano que comprende el período que va del día 01 de setiembre del 2006 al 30 de junio del 2014.

En este escrito se destacan elementos de la Gestión considerados de trascendencia en la labor de la Dirección de Gestión Capital Humano que fortalecen la misión de AyA.

Cc: Presidencia Ejecutiva – MSC. Yamileth Astorga E.
Subgerencia General – Ing. Eduardo Lezama F.
Expediente Personal.
Archivos.

DIRECCION CAPITAL HUMANO
19 JUN. 2014
Hora: 2:27
RECIBIDO

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
Apdo. 1179-1000 Teléfono 2296-4000 Fax 2296-4639

MEMORANDO

PARA: Yolanda Salas H.
DIRECCION DE GESTION CAPITAL HUMANO

FECHA: 19-09-2014

DE: Max Gutiérrez López
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CAPITAL HUMANO

No.DGCH-2014-942

ASUNTO: Informe de fin de gestión

Para dar cumplimiento al mandato contenido en la **DIRECTRIZ R-CO-61 DE 24-05-2005**, de la Contraloría General de la República, **GACETA 131 DEL 07-07-2005** y artículo 12 de la Ley General de Control Interno Nº 8292, publicada en La Gaceta Nº159 del 4 de setiembre 2002, me permito hacer entrega en la Dirección de Gestión Capital Humano, según lo convenido, del **INFORME FINAL DE GESTIÓN**, correspondiente a mi puesto como Director de la Dirección de Gestión Capital Humano que comprende el periodo que va del día 01 de setiembre del 2008 al 30 de junio del 2014.

En este escrito se detallan elementos de la Gestión considerados de trascendencia en la labor de la Dirección de Gestión Capital Humano que fortalecen la misión de AyA.

Cc: Presidencia Ejecutiva – MSC. Yamileth Astorga E
Subgerencia General – Ing. Eduardo Lezama R.
Expediente Personal.
Archivos.

RECIBIDO

Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CAPITAL HUMANO

"INFORME FINAL DE GESTIÓN"

Max Gutiérrez López

Junio 2014

ÍNDICE: PÁGINA

Presentación

Para dar cumplimiento al mandato contenido en la **DIRECTRIZ R-CO-61 DE 24-06-2005**, de la Contraloría General de la República. **GACETA 131 DEL 07-07-2005** y artículo 12 de la Ley General de Control Interno Nº 8292, publicada en La Gaceta Nº169 del 4 de setiembre 2002, me permito hacer entrega, a la Gerencia General, del **INFORME FINAL DE GESTIÓN**, correspondiente a mi papel como Director de la Dirección de Gestión Capital Humano que comprende el período que va del 1 de setiembre del 2006 al 30 de junio del 2014.

En este escrito se destacan elementos de la Gestión considerados de trascendencia en la labor de la Dirección de Gestión Capital Humano que fortalecen la misión de AyA.

Perfil filosófico de la Dirección de Gestión Capital Humano

Hoy, la creciente dinámica en el orden social tiene inmersa a la humanidad en una turbulencia global que pone a prueba todas las capacidades desarrolladas por ésta hasta el presente. Se experimentan cambios radicales que impactan a todas las estructuras y estratos, agregando inseguridad personal, incertidumbre económica, empleo incierto, disminución productiva, desastres ambientales provocados, entre otros fenómenos que desmejoran la calidad de vida, propiciando, en consecuencia, una convivencia ciudadana con un alto estado de desesperanza. Se suman, además a este contexto, conductas políticas de desacuerdos y profundas contradicciones en la naturaleza causal de los desequilibrios, comportamientos que hacen vanos los esfuerzos que se realizan para construir escenarios promisorios que ofrezcan confianza y compromiso para la población. **El Foro democrático y representativo del pueblo, por excelencia, no ha podido comprender en toda su magnitud la necesidad e impacto de esos cambios para el desarrollo integrado de la sociedad.**

Aun así, los pensamientos y actuaciones del presente evidencian, de hecho, prácticas superadas y desde luego seguimos haciendo más de lo mismo. La caída de grandes paradigmas político-sociales en el orden mundial, el estremecimiento de los modelos dominantes de mercado, *"la emergencia de la sociedad red, como nueva estructura social dominante en la era de la información..."*[1], la pugna por el acceso a materias primas, no ya tan baratas, sobre las cuales se ha basado el desarrollo de la gran industria mundial, los amagos de colapso de las grandes economías más cercanas a nosotros, la crisis ambiental, la de los alimentos, el precio de los combustibles fósiles, las amenazas de pandemias y las pandemias existentes, son todos recordatorios, señales y amonestaciones, que a pesar de su claridad y contundencia, no han generado, en la mayoría de las personas y de las organizaciones, el cambio de actitud y de pensamiento que requieren.

---

1. Castells, Manuel. La Era de la Información: La sociedad red. 3ª. ed. Madrid: Alianza Editorial, 2005.

El desafío está planteado, se debe estar convencido de que la persona es el objeto de desarrollo al enfrentar los avatares en los largos y grandes procesos de éxito de las empresas. **Esta situación se refleja, de manera contundente en los mercados laborales y en la gestión del Capital Humano**, en donde los avances tecnológicos, los procesos de flexibilización, tanto internos como externos y el desarrollo de sociedades del conocimiento demandan cambios importantes y urgentes en nuestras estructuras, tanto organizacionales como mentales. **Ver el desarrollo como una simple mejoría salarial es caer en la más peligrosa visión reducida de lo que es cambio para fortalecerse**, no se trata de una lógica hedonista o de una adicción al consumo, debemos buscar un desarrollo integral de la persona, esto es, promover a todas las personas y a toda la persona; decía un líder religioso *"...Es legítimo el deseo de lo necesario, y el trabajar para conseguirlo es un deber: El que no quiere trabajar, que no coma."* [2]

No existe actividad empresarial alguna que no tenga que pasar por el crisol del talento humano, **si el capital humano no es la prioridad en una empresa, entonces estamos ante una inminente destrucción de la empresa misma**. El talento hay que desarrollarlo y a partir de allí construir el capital humano, esto es, crear conocimiento. *"...todo conocimiento es vano cuando carece de trabajo"* [3] La innovación es la que le da al trabajo crecimiento marginal, es el conocimiento aplicado en el proceso productivo, es crear capacidad competitiva. Es la construcción permanente del futuro, éste, hay que construirlo, no ocurre por azar, su esencia vital está en los ideales y la convicción dominante debe estar fundamentada en que la pasión es más importante que las utilidades. Debemos estar siempre presentes en el presente, **no debemos sacrificar nuestro talento en el altar de la rutina, en los "incendios", en las frecuentes ocurrencias o en el activismo improductivo.**

2VI, Paulo SS. **Encíclica, Populorum Progressio: Sobre el desarrollo de los pueblos.** El Vaticano, 26 de marzo de 1967.

3Gibran, Khalil. **El Profeta**. Chile, Ed. Texido, 1993.

Dentro de este contexto, **la competitividad, deja de significar un ideal, para convertirse en un imperativo**. Los procesos tradicionales basados en la especialización, en puestos claramente definidos y sustentados en actividades repetitivas, **deben convertirse en puestos polivalentes**, insertos en redes de trabajo, y con un amplio panorama para la innovación y la creatividad. El filósofo de la antigüedad, **Heráclito**, ya expresaba que *"Todo fluye y nada permanece".*

El ámbito tradicional laboral que ha imperado hasta tiempos recientes se ha caracterizado por un régimen de empleo estable, que se traduce en una estabilidad mayor en cada puesto de trabajo. **Las normas de protección legal para la clase trabajadora han sido de aplicación general lo mismo que las políticas salariales, que no hacen distinciones entre los diferentes grupos ocupacionales, en función del aporte real de su trabajo al logro de los objetivos de la organización.** En los procesos modernos — hacia los que vamos — debemos ser empleables de por vida, **el concepto de estabilidad cambia de énfasis,** ya no se trata de **inamovilidad** de la persona en la empresa en general, pues ya no se pretende aplicarla al puesto, sino más bien a la permanencia del empleado dentro de la empresa, y en la función que corresponda, de manera que pueda desempeñar tareas diferentes y sin rigidez alguna que respondan a los intereses y necesidades de la organización. Por otro lado, los sistemas de incentivos tienden a ser menos generales y a marcar diferencias según los intereses y necesidades de la empresa.

Este panorama incide claramente en las condiciones y requerimientos de la fuerza laboral que conforman las organizaciones modernas. **Se pasa así de tener una fuerza laboral poco especializada y en cantidades suficientes, incluso hasta sobredimensionadas, y con una formación y capacidad bastante general, a otra situación en la que la fuerza de trabajo debe ser muy especializada, y en la que solamente tienen cabida los trabajadores necesarios para dar respuesta adecuada a la demanda.**

Cambios tan importantes hacen necesario un replanteamiento general de la gestión y el desarrollo del capital humano en cualquier organización y en los que AyA no es la excepción, sino por el contrario, se convierte en una prioridad, en donde todos los procesos que lo conforman deben reconsiderarse con el fin de consolidar un modelo que propicie las condiciones necesarias para hacer posible una respuesta adecuada de la empresa al entorno que enfrenta. **En ese sentido, el AyA, ha iniciado el proceso y ya tiene algunas bases sólidas para transitar por ese arduo camino, sin embargo, dado que la alta dosis de inflexibilidad que caracteriza la planificación del capital humano, es necesario tener muy clara la ruta y no cejar en los esfuerzos necesarios para lograr el objetivo propuesto, en el que va implícita la existencia de la misma institución.**

La reestructuración de los puestos y el ordenamiento de los mismos que ha ejecutado la empresa, consustancialmente con el nuevo modelo organizacional es, sin duda alguna, un importante paso en la ruta del fortalecimiento que requiere Acueductos y Alcantarillados que nos llevará indudablemente hacia la competitividad. **Contiene acciones del presente que justifican su contenido constructivista** en los planes nacionales, estratégicos y sus desagregados, y **enmarcan al talento que posee cada persona como la energía innovadora por excelencia** que permitirá crear el capital humano que se necesita, para que con ese potencial desarrollado, mejorar la productividad y el servicio que brinda la institución en agua potable para consumo humano, en recolección y tratamiento de aguas residuales y en mejoramiento sostenido del ambiente. Condición necesaria para estimular la inversión nacional, el aumento de empleo, el desarrollo del país y mejorar la calidad de vida como finalidad superior.

Construyendo las nuevas fortalezas que el ser humano requiere en conocimiento, estaríamos dando una respuesta apropiada a la sociedad futura.

Organización por Procesos

El Modelo de Gestión de la Dirección de Gestión Capital Humano se enmarca dentro de la teoría administrativa que conceptualiza el Modelo de Organización por Procesos. Para lograr y operacionalizar el diseño de procesos de la Dirección, se requirió de previo, tener claridad de las características y componentes de la Cadena de Valor de AyA, esto es, *"Procesos relacionados con la función de administración y operación directa o delegada de sistemas de acueductos y alcantarillados en todo el país (1. Preservar fuentes de captación, 2. Desarrollar Infraestructura, 3. Administrar y operar sistemas directos y delegados, 4. Administrar clientes)"*. De esa cadena de valor se deriva el Mapa de Procesos para la gestión del capital humano, configurado como un flujo estructurado de un conjunto de procesos, actividades, procedimientos e indicadores que se orientan a generar valor partiendo de la entrada de insumos para dar como producto la satisfacción de las necesidades y requerimientos del cliente.

Eventos administrativos durante el período

1. Inicio de mi Gestión.

De conformidad con oficio G-2006-1373 del 24 de agosto del 2006 de Gerencia General, Acuerdo de Junta Directiva Nº 2006-480 tomado en la Sesión Ordinaria Nº 2006-045 del 23-08-2006 y Acción de Personal No. 2006-5499 de 24 de agosto de 2006, se procede al nombramiento en propiedad, de este servidor, con el cargo de Director de Área de la Dirección de Recursos Humanos.

2. Modelo de Gestión de la Dirección de Gestión Capital Humano

La gestión esta sustentada en el Modelo de Organización por Procesos, Modelo que facilita la ejecución de las actividades dentro del flujo lógico de insumo-proceso-producto, consistente con la naturaleza propia de la cadena de valor. En este contexto, la Dirección reúne siete procesos de los cuales uno de ellos se caracteriza por desarrollar la **planificación estratégica** en la materia, y los otros seis se refieren a la labor sustantiva, estos son:

Presupuesto Laboral
Dotación de Capital Humano
Administración de salarios
Desarrollo Humano
Servicios Personalizados
Gestión de pagos.

3. Cambios

La Dirección de Gestión Capital Humano ha transitado de un "modelo en el cual prevalecía la mentalidad operativa" con una organización departamentalizada y desarticulada funcionalmente, con ausencia de herramientas tecnológicas para ejecutar las tareas básicas; hacia un Modelo fundamentado en el Pensamiento Estratégico, soportado en un enfoque sistémico donde el eje de productividad se asienta en la gestión por procesos, tal y como ya se señaló anteriormente. Este cambio de paradigma en la gestión pasó por las acciones de dialogo, persuasión y convencimiento que permitieron derribar las paredes física y mentales, actitudes dominantes en el modelo anterior.

4. Autoevaluación de Control Interno

En concordancia con el artículo 17° inciso (b) de la Ley General de Control Interno N° 8292 del 4 de setiembre del 2004 que a la letra dice: *"b) Que la administración activa realice, por lo menos una vez al año, las autoevaluaciones que conduzcan al perfeccionamiento del sistema de control interno del cual es responsable. Asimismo, que pueda detectar cualquier desvío que aleje a la organización del cumplimiento de sus objetivos"*, se procede a presentar las autoevaluaciones correspondientes al año 2013.

Seguimiento 1

Componente	% DGCH	% UCI
Ambiente de Control	66	12
Actividades de Control	57	7
Seguimiento del SCI	100	33
Promedio total	**74**	**17**

Seguimiento 2

Componente	% DGCH	% UCI
Ambiente de Control	76	34
Actividades de Control	77	36
Seguimiento del SCI	100	66
Promedio total	**84**	**45**

Autoevaluación – 2013 (E. Final)

Componente	% DGCH	% UCI
Ambiente de Control	73	84
Actividades de Control	71	100
Seguimiento del SCI	94	100
Promedio total	**79**	**95**

5. Intervención de la Contraloría General de la República

5.1. Se le dio solución a todos los requerimientos señalados en el **"Informe No. DFOE-PR-18-2006 de la Contraloría General de la república, del 1 de agosto, 2006. Disposiciones 4.1 y 4.2".** Este informe da origen al **Acuerdo de Junta Directiva No. 2006-451, DGCH-2010-057,** en el cual se transcribe el **DFOE-PR-18-2006** para remitirlo formalmente a la Administración activa para su atención.

Los aspectos atendidos por la Dirección de Gestión Capital Humano, señalados en el informe de la Contraloría General de la república se derivan del apartado **"4. DISPOSICIONES"**, específicamente indicadas en la disposición **"4.1 A LA JUNTA DIRECTIVA DE AYA"** y la disposición **"4.2 AL GERENTE GENERAL DE AYA".** Los temas que requieren atención de la Administración según el **DFOE-PR-18-2006** son los siguientes:

"4.1 A LA JUNTA DIRECTIVA DE AYA"

a). *"Manual de políticas técnicas y procedimientos para la reasignación individual de puestos"*. No existía un Manual de Clases y Cargos propio de la Institución.

b). Regular, reglamentando en forma uniforme el rubro de "DISPONIBILIDAD".

c). Corregir pagos de "DISPONIBILIDAD" improcedentes a funcionarios.

d). Someter a revisión el Reglamento de becas para capacitación y desarrollo de personal del AyA.

f). Corregir la situación que evidencia la existencia de personal con cargo de jefatura sin tener personal subordinado.

"4.2 AL GERENTE GENERAL DE AYA"

Se ordenó el uso de las plazas autorizadas por STAP-1573-04.

5.2. STAP-N°1573-04, 6 de octubre del 2004. **276 plazas por cargos fijos.**

1. *"...mediante el oficio G-2004-0578, el Gerente General del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, solicita la creación de 292 plazas por Cargos Fijos, destinadas a laborar en la región Metropolitana".*

5. AyA se compromete a reducir en un "50% del gasto en tiempo extraordinario", reducir "₡ 234.0 millones correspondiente a jornales ocasionales" y reducir un "50.5% en contrataciones de servicios".

8. (...)

"Acuerdo Nº 7265:

...se autoriza la creación de las siguientes 276 plazas por cargos fijos, para laborar exclusivamente en la Región Metropolitana. Se aprueban en el entendido que la institución debe presentar (...), un informe debidamente certificado por la dirección financiera y sometido a conocimiento de la auditoría de la Institución, que refleje el efecto de la disminución en las subpartidas de jornales ocasionales, tiempo extraordinario y contratación de servicios, recursos que se aplicarán al financiamiento de estas plazas"

La Dirección de Gestión Capital Humano tomó las mediadas necesarias para la debida corrección en cuanto al uso y ubicación específica de las plazas tal y como fue aprobado por la Autoridad Presupuestaria.

6. Ordenamiento de la partida de Jornales Ocasionales.

Por medio de memorando No. 2006-593 (19-12-2006) se gira instrucción a todas las jefaturas de la Institución con la finalidad de lograr el ordenamiento en cuanto al uso de la Partida de Jornales Ocasionales. Esto, de conformidad con lo señalado por la Contraloría General de la república mediante **Informe DFOE-ED-15-2006** del 22/11/2006.

7. "Proyecto de Mejoramiento del Medio Ambiente del Área Metropolitana de San José

La Dirección de Gestión Capital Humano ejecuta una amplia y compleja cantidad de tareas que requieren diferentes actos administrativos internos de la

Institución y externos por los Entes que regulan al AyA, esto, para formalizar y darle legitimidad al desarrollo del Proyecto. Estos actos se materializan en:

Creación de la Unidad ejecutora de Proyecto JBIC, AJD Nº 2006-499

Aprobación de 59 plazas por medio de STAP-0081-07

Manual Auxiliar para el Proyecto JBIC, AJD Nº. 2007-330

8. Proyecto Recuperación del Pendiente

Este Proyecto se inició en febrero de 2002 con 56 plazas bajo la modalidad de "Servicios Especiales". Seis años después la Institución hace gestiones ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria con la finalidad de lograr el traslado de esas 56 plazas a la partida de cargos fijos.

Con STAP-2047-07 del 19 de diciembre de 2007 se autoriza al AyA para que a partir del año 2008 las 56 plazas pasen a cargos fijos.

9. Reestructuración Organizacional

En razón de la magnitud de la cartera de inversiones que la Institución debía ejecutar a partir del año 2007, esta, fue advertida por la Contraloría General de la república, la Autoridad reguladora de los servicios Públicos y por la Auditoría Interna en el sentido de que era necesario revisar la Estructura Organizacional vigente, con el propósito de garantizar la capacidad de gestión Institucional frente a esas obligaciones de desarrollo. Tomando en consideración esas advertencias, la Administración Superior de AyA decide revisar la estructura organizacional, haciéndole ajustes profundos, los cuales fueron aprobados por medio de los actos administrativos que se señalan:

AJD Nº 2007-325 Propuesta de Reestructuración (4-7-07)

DM-1335-07 Rector-Ambiente, 31 de octubre del 2007

AJD N° 2007-574 Aprobación de Reestructuración (30-11-07)

D. M.125-08 MIDEPLAN del 13 de marzo del 2008.

10. Subgerencias de Área Especializada.

Derivadas de la nueva Estructura Organizacional se crearon cinco Subgerencias de Área. En consecuencia se requería crear cinco cargos de Subgerente de Área. La solicitud correspondiente fue planteada, con amplia justificación, a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, la

respuesta de aprobación se da por medio del STAP-1648-08 (12 de agosto del 2008), en el cual se autoriza únicamente la creación de 4 cargos de Subgerentes de Área, quedando sin aprobación la propuesta para el cargo de Subgerente Administrativo Financiero.

11. Proyecto Gestión de la Ocupación Laboral

Para la ejecución del Proyecto, la Administración Superior ejecuta las acciones siguientes:

Con el AJD Nº 2003-471 del 4 de noviembre del 2003 se instaura la "Comisión encargada del Estudio Integral de Puestos" y la coordinación de la misma es legitimada a partir del 18 de noviembre del 2003.

Por medio de AJD Nº2004-190 del 2 de marzo del 2004; 1.- "Se aprueba el "Proyecto de Gestión Laboral en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados"; 2.-"Se instruye a la administración (Gerencia), para que en forma inmediata inicie la ejecución del proyecto según el cronograma aportado". La ejecución del Proyecto se coordina directamente desde la Gerencia General, excluyendo totalmente a la Dirección de Recursos Humanos vigente en ese Momento.

En marzo del año 2004 AyA publica la Licitación LPR-2004-00033 "CONTRATACIÓN DE SERVICIOS ESTUDIO INTEGRAL DE PUESTOS". **El plazo de ejecución del Proyecto en sus cuatro etapas se establece en 11 meses.**

Internamente al Proyecto se le denomina ***"GESTIÓN DE LA OCUPACIÓN LABORAL, Estudio Integral de la Clasificación, Valoración, Evaluación y Remuneración de los Puestos de AyA"***, con el objetivo de *"Establecer en AyA un modelo de gestión de la ocupación laboral que permita clasificar, valorar, evaluar y remunerar de manera justa y equitativa los puestos de trabajo, acorde con los requerimientos actuales, la realidad Institucional y el mercado laboral, que mediante un esquema integrado, moderno y efectivo, promueva el valor agregado en cada puesto de trabajo en la gestión del Instituto para cumplir su Misión".*

El plazo de ejecución de 11 meses, a partir de marzo del 2004, del Proyecto Estudio Integral de Puestos no se cumplió.

Más de tres años después de haberse iniciado el Estudio Integral, a mediados del año 2007, por mandato de la Presidencia ejecutiva del momento, la Dirección de Gestión Capital Humano debe asumir y continuar con la coordinación y ejecución del Proyecto de Estudio Integral de Puestos como contraparte a la Empresa Deloitte que, por atrasos de responsabilidad institucional ya se acercaba a los cuatro años en la ejecución del Proyecto.

Manual de Clases y Cargos Institucionales

Superados algunos obstáculos y con un extraordinario esfuerzo del personal de Capital Humano se lograron los resultados siguientes:

STAP-1761-08 (5 de setiembre del 2008) y AJD No. 2008-469, la aprobación de Clases Institucionales y Manual de Clases Institucionales.

STAP-1940-08 (17 de octubre del 2008) y AJD No. 2008-551, aprobación del Manual de Clases Institucionales y la valoración de las clases.

AJD. No. 2008-552 (28 noviembre 2008) Estudio Integral de Clases y Puestos.

12. Acueducto de Tejar del Guarco

Por incapacidad financiera y técnica de la Municipalidad del Cantón del Guarco de la Provincia de Cartago para operar eficientemente el acueducto del distrito de Tejar, AyA se vio en la obligación de asumir ese acueducto y para administrarlo solicitó la creación de 31 plazas, las cuales fueron autorizadas por medio de STAP2035-09 del 30 de noviembre del 2009

13. Zona- plus habitacional

Por mandato de la Contraloría General de la República, AyA fue obligada a ajustar el modelo de pago a los trabajadores por concepto de zona basado en un criterio porcentual, a montos absolutos establecidos desde el año 1965

según el Decreto 90-SC, el acto administrativo que ejecuta este ajuste se sustenta en el **AJD No. 2009-055; Reglamento de Zonaje: aplicación del Decreto 90-SC (La Gaceta No. 87 del jueves 6 de mayo del 2010).**

14. Proyecto KFW

Para este Proyecto: **"Programa de Agua Potable y Saneamiento Básico Rural", según STAP-2398-08, Unidad Ejecutora KFW,** se prorrogan 27 plazas para los años 2009, 2010 y 2011 bajo la modalidad de "Servicios Especiales", hoy, año 2014, el Programa se mantiene vigente.

15. Política Institucional para el Régimen de Dedicación Exclusiva.

AyA establece una serie de principios que regirán la aplicación y el disfrute del plus de Dedicación Exclusiva y los consigna en los siguientes Acuerdos de Junta Directiva: **AJD No. 2010-480 del 4-8-2010 y AJD Nº 2012-382 del 24 de octubre 2012 Política Institucional para el Régimen de Dedicación Exclusiva.**

16. Directrices

Resultado de valoraciones en el tema de gerenciamiento administrativo AyA toma la decisión de "...realizar una serie de ajustes en materia de gestión frente al imperativo de los desafíos producto de su mismo desarrollo, que lo obligan a garantizar la racionalidad en la toma de decisiones, en la optimización del uso de los recursos financieros y en el desempeño y transparencia de los funcionarios de todos los niveles ocupacionales en todos sus actos". Los actos administrativos correspondientes se materializan en los Acuerdos de Junta Directiva que se señalan: **AJD No. 2010-583; 2010-660; 2012-026,** esas **Directrices Institucionales** se refieren a lo siguiente:

Jornada extraordinaria

Suplencias

Cumplimiento de los Manuales de Cargos y Clases Institucionales

Reasignaciones

Ascensos de puestos

Capacitación

Jornales ocasionales

17. Unidad Técnica Ejecutora del Proyecto BCIE-1725

Para este **"Proyecto de Abastecimiento del Área Metropolitana de San José, Acueductos Urbanos y Alcantarillado Sanitario de Puerto Viejo de Limón"**, según **STAP-1869-2010** se crearon 12 plazas para los años 2011, 2012 y 2013 bajo la modalidad de "Servicios Especiales", hoy, año 2014, el Programa se mantiene vigente.

18. Unidad Técnica Ejecutora del AyA Proyecto Limón Ciudad-Puerto

Para este **"Proyecto..."**, según **STAP-1519-2010** se crearon 6 plazas bajo la modalidad de "Servicios Especiales", para laborar exclusivamente en la "Unidad Técnica...". Hoy, año 2014, el Programa se mantiene vigente.

19. Programa Servicio de Hidrantes (Programa 5)

Por medio del **STAP-1957-2010** del 5 de noviembre del 2010 se autorizó la creación de **27 plazas** para laborar exclusivamente en ese Programa.

20. Convención Colectiva ASTRAA-AyA

Después de un largo proceso de negociaciones y acuerdos entre AyA y el ASTRAA el 9 de setiembre de 2010 se firma la **Convención Colectiva ASTRAA-AyA**

21. Sistema Integrado Para la Dirección de Gestión Capital Humano

Por medio de **AJD. No. 2013-369, se adjudica la Licitación Pública No. 2013-L-000012-PRI (Adquisición del Sistema Integrado para Capital Humano)**. En fecha 23 de octubre 2013 inicia el proceso **el "CONSORCIO PWC-TECNOVA SOLUCIONES"**, empresa adjudicada.

22. Mejora del Servicio de Acueducto y Alcantarillado

Con el propósito de mejorar la gestión operativa del AyA en el área regional y después de extraordinarios esfuerzos, se logra la aprobación de 90 plazas de 103 solicitadas. La aprobación se formaliza por medio del **STAP-2765-2013 de fecha 16 de diciembre del 2013.**

23. Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Los Tajos (PTAR)

AyA acuerda solicitar la creación de 54 plazas en cargos fijos para laborar en forma exclusiva en la UEN de Recolección y Tratamiento de Aguas Residuales de la GAM de manera particular en la PTAR, para esta necesidad se formaliza la gestión por medio del **AJD Nº 2013-495 del 24 de noviembre del 2013 y PRE-2014-047 del 21 enero 2014,** la solicitud está en proceso de análisis en la STAP.

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
GESTION CAPITAL HUMANO

000661

ACCIÓN DE PERSONAL
No. 2006-5499

NOMBRE :	GUTIERREZ LOPEZ MAXIMO		
CÉDULA No.	04-0102-0801	**TIEMPO SERVICIO**	35 AÑOS
INICIO DE CONTRATO	05-01-1971	**ANUALES ORDINARIOS**	34 ANUALES
FECHA DE ANUALIDAD	01-03-1972	**ANUALES ESPECIALES**	00 ANUALES
RIGE DESDE	01-09-2006	**VENCE EL**	
No. PLANILLA	18-01	**No. EMPLEADO**	40628

CONCEPTO	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA
DEPENDENCIA O PROYECTO	AUDITORIA	AUDITORIA
LUGAR DE TRABAJO	AUDITORIA	DIR. RECURSOS HUMANOS
CLAVE PRESUPUESTARIA	01-01-03-0019	01-02-06-0042
No. DE PUESTO	218	4368
CARGO	JEFE DE DIVISION	DIRECTOR DE AREA
CLASE	JEFE DE DIVISION	DIRECTOR DE AREA
SUELDO BASE	¢352,550,00	¢405,050,00
AUMENTO ANUAL ¢7,858,00	¢205,170,00	¢235,740,00
PROHIBICION 65%	¢229,157,50	
CARRERA PROF. 75,5 PUNTOS	¢ 93,318,00	¢ 93,318,00
SOBRESUELDO ANUALES COSTO VIDA	¢ 13,678,00	¢ 15,716,00
DEDICACION EXCLUSIVA 55%		¢222,777,50
SALARIO TOTAL	¢893,873,50	¢972,601,50

OBSERVACIONES:
De conformidad con memorando G-2006-1373 de Gerencia General se procede a trasladar de clav presupuestaria y se le asciende en propiedad, sujeto al período de prueba con el cargo de Direct de Area, a la vez su nuevo lugar de trabajo será la Dirección de Recursos Humanos, con la anuenc del Sr. Auditor (memorando G-2006-1388) a ocupar el cargo de Director de dicha dependenc Asimismo se le elimina el pago del 65% por concepto de Prohibición y se le aplica el 55% p concepto de Dedicación Exclusiva.
Centro de Costos: 20030100

HECHO POR	REV. POR	24 AGOST 06 FECHA	APROBAC. RECURSOS HUMANOS	APROBAC. GERENCIA GENERA

Instituto Costarricense de
Acueductos y Alcantarillados
San José, Costa Rica
Gerencia

G-2006-1373
Pavas, 24 de agosto del 2006

Licenciado
Manuel Molina Alvarado
DIRECCION RECURSOS HUMANOS

Licenciado
Maximo Gutiérrez López
AUDITORIA INTERNA

Licenciada
Yolanda Salas Hernández
Depto. Gestión Capital Humano

Estimados señores:

PRIMERO: Que con la anuencia de los Licenciados Manuel Molina Alvarado, número de cédula de identidad 1-441-0433, puesto actual Director de Área, número de plaza 0043, número de puesto 4368 y Máximo Gutiérrez López , número de cédula de identidad 4-1020-801, puesto Jefe de División, número del plaza 0019, número de puesto 218. Esta Gerencia autotiza a realizar la permuta de las plazas asignándoscle al Lic. Manuel Molina Alvarado la plaza número 0019 y al Lic. Maximiliano Gutiérrez López la plaza número 0043.

SEGUNDO: Que esta Gerencia ordena el traslado del Lic. Molina Alvarado en su nueva plaza que le ha sido asignada mediante la permuta a ocupar las funciones de Jefe Administrativo del Laboratorio Nacional de Aguas.

TERCERO: Que esta Gerencia ordena el traslado de Lic. Gutiérrez López en su nueva plaza que le ha sido asignada mediante la permuta a ocupar el cargo de Director de Recursos Humanos del AyA.

CUARTO: Con base en la autorización y la ordenanza por parte de la Gerencia, estos movimientos serán realizados a partir del primero de setiembre del 2006. Asimismo se ordena a la Licda Yolanda Salas Hernández Jefe de Gestión Capital Humano, a que confeccione las acciones de personal correspondientes, así como realizar la liquidación de los derechos laborales que legalmente le asisten al Lic. Molina Alvarado, producto del descenso en su categoría de puesto.

Atentamente,

MBA. Heibel Rodríguez A.
GERENTE GENERAL

HR/nv

c. Lic. Ricardo Sancho – Presidente Ejecutivo
Srs. Junta Directiva
Dr. Darner Morn Alvarado
Lic. Alcides Vargas Pachecho

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

SESION Nº 2006-045 ORDINARIA	FECHA 23-08-2006	ARTÍCULO 3	INCISO c	FECHA COMUNICACIÓN 28 de agosto 2006

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA, SUBGERENCIA, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCION JURÍDICA, RECTORIA, DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

ASUNTO: PERMUTA NOMBRAMIENTO DE DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.	ACUERDO Nº 2006-480

De conformidad con el artículo 12 de la Ley Constitutiva de AyA, Nº 2726, y artículo 22 del Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, por parte de la Gerencia General se ha sometido a conocimiento de esta Junta Directiva la propuesta de traslado del Lic. Manuel Molina Alvarado al Laboratorio Nacional de Aguas, así como la designación del Lic. Max Gutiérrez López como Director de Recursos Humanos, considerándose oportuna y conveniente a los intereses institucionales, razón por la que no existe objeción alguna por parte de este Órgano Colegiado. De conformidad con los artículos 24 y 28 de la Ley General de Control Interno, Nº 8292, el señor Auditor Interno ha manifestado expresamente su autorización para éste movimiento. De acuerdo con la propuesta presentada por la Gerencia General dicho movimiento rige a partir del 01 de setiembre del 2006. Comuníquese.

ACUERDO FIRME.-

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
JUNTA DIRECTIVA
San José, Costa Rica

Lic. Victoriano Conejo Aguilar.
Secretario General

A Y A
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

Al contestar refiérase
al oficio No. 10563

1º de agosto, 2006
FOE-PR-0267

Junta Directiva
1 AGO 2006
Por: 10:55 AM
RECIBIDO

Licenciado
Victoriano Conejo Aguilar
Secretario General de Junta Directiva
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (A y A)

Estimado señor:

Asunto: Remisión del informe No. DFOE-PR-18-2006, sobre los resultados de un estudio efectuado en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (A y A), sobre algunos aspectos relativos a la gestión del recurso humano.

Me permito remitirle copia del informe No. DFOE-PR-18-2006 del 1º de agosto de 2006, preparado por esta División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, en el cual se consignan los resultados de un estudio efectuado en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, sobre algunos aspectos relativos a la gestión del recurso humano. Lo anterior, con el propósito de que ese informe sea puesto por usted en conocimiento de los miembros de la Junta Directiva de ese Instituto, en la sesión de dicho órgano colegiado inmediata posterior a la fecha de recepción de dicho informe.

Se les recuerda que las disposiciones giradas a esa Junta Directiva, consignadas en el aparte 4.1. del informe de cita, son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro de los plazos conferidos para ello. En caso de que se incumpla con esas disposiciones en forma injustificada dentro del tiempo dado para ello, podrá considerarse que se incurrió en falta grave y dar lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 69 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, con garantía del debido proceso.

Contra el contenido del citado informe, cabe la posibilidad de interponer los recursos ordinarios de revocatoria o de apelación, cuya interposición deberá efectuarse en los plazos previstos en el artículo 346 de la Ley General de la Administración Pública.

Atentamente,

Lic. Hernán Solano Murillo
Gerente de Área

Contraloría General de la República
GERENCIA SERVICIOS PÚBLICOS REMUNERADOS
División de Fiscalización Operativa y Evaluativa

FPA/HSM/zwc

ci Archivo Originales
Archivo Central (2)
Expediente (G-2004007150, P-2)

Informe de fiscalización

INFORME No. DFOE-PR-18-2006
1º DE AGOSTO, 2006

DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA

ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS REMUNERADOS

INFORME SOBRE LOS RESULTADOS DE UN ESTUDIO EFECTUADO EN EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, SOBRE ALGUNOS ASPECTOS RELATIVOS A LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

2006

Tel. (506) 501-8000
Fax. (506) 501-8100
http://www.cgr.go.cr Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica
Correo Electrónico: contraloria.general@cgr.go.cr

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
COSTA RICA

CONTENIDO

PÁGINA Nº

Tel. (506) 501-8000
Fax. (506) 501-8100
http://www.cgr.go.cr Apdo. 1179-1000, San José, Costa Rica
Correo Electrónico: contraloria.general@cgr.go.cr

lineamientos establecidos por la Autoridad Presupuestaria, mientras que en otros, se apartó de su propia normativa interna. Tal es el caso del nombramiento de personal en la Región Metropolitana, a partir de finales de 2004, donde parte de estos nombramientos se efectuaron en puestos de distinta categoría, a los autorizados por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria.

Asimismo, en lo que concierne a emisión de reglamentos, se detectaron casos en los que, durante un mismo período, coexistieron reglamentos en los que la propia administración identificó contradicciones o deficiencias técnicas, con otros sobre la misma temática que resultaban más adecuados a las circunstancias.

Finalmente, es importante destacar que la Junta Directiva debe velar, por los medios que tenga a su disposición, para que el canal de comunicación entre ese órgano colegiado y las dependencias administrativas resulte expedito y confiable, de forma tal que la información que sustente la toma de decisiones resulte del mayor grado posible de calidad y, con ello, contribuya a la efectividad de la gestión institucional.

4. DISPOSICIONES.

Esta Contraloría General, en uso de sus facultades constitucionales y legales y con el propósito de coadyuvar con la gestión del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, gira las siguientes disposiciones:

4.1. A LA JUNTA DIRECTIVA DE A Y A.

a) Instruir a la administración de la entidad, a efectos de que eleve a conocimiento de ese órgano directivo, el documento contentivo de las inconsistencias técnicas detectadas por la Dirección de Recursos Humanos en el "Manual de políticas y procedimientos para la reasignación individual de puestos". Ello, con miras al examen y discusión de dicho documento y a la adopción de los acuerdos necesarios para derogar, ratificar o enmendar dicho manual, de forma tal que exista concordancia entre el documento emitido oficialmente y las políticas y procedimientos que se apliquen, en la práctica, en materia de reasignaciones. Al respecto, obsérvese lo comentado en el punto 2.2. de este informe.

De los acuerdos en los que se consignen las acciones adoptadas por ese órgano colegiado, a partir del examen y discusión del documento que le sea elevado a su consideración, deberán remitir una copia a este órgano contralor, dentro de un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la fecha en que el presente informe sea puesto en conocimiento de esa Junta Directiva.

b) Disponer lo pertinente, con el propósito de que se efectúe un estudio sobre los reglamentos para el pago de disponibilidad de los años 1992 y 1993, ambos formalmente vigentes, con el objetivo de que ese Instituto disponga de un único documento de aplicación oficial. Los resultados del estudio antes referido deberán ser elevados a esa Junta Directiva, junto con la propuesta de trámite a seguir, a efecto de que ese órgano colegiado proceda al análisis y discusión correspondiente, así como a la adopción de los acuerdos de derogatoria, ratificación

o enmienda relativos a dichos reglamentos. De los acuerdos en los que se consignen las acciones adoptadas por esa Junta, a partir del examen y discusión de los documentos que le sean sometidos a su consideración, deberán remitir una copia a este órgano contralor, dentro de un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la fecha en que el presente informe sea puesto en conocimiento de esa Junta Directiva. Ver punto 2.3.1. del presente informe.

c) Ordenar la realización de una investigación detallada de los hechos que condujeron a que, presumiblemente, a 13 servidores del A y A les hayan reconocido el pago de disponibilidad en forma improcedente; sobre la tardanza por parte de funcionarios del nivel superior de ese Instituto, en pronunciarse formalmente y adoptar acciones oportunas a partir de los resultados a los que arribó el estudio sobre disponibilidad efectuado por la Dirección de Recursos Humanos en atención al acuerdo de Junta Directiva No. 2002-320 del 21 de agosto de 2002; sobre el proceder de quien o quienes con sus actuaciones hayan inhibido a la Junta Directiva de conocer con detalle los resultados del citado estudio de la Dirección de Recursos Humanos; asimismo, la corroboración acerca del asidero técnico y jurídico de que tales pagos resultan improcedentes y, por ende, susceptibles de suprimir y restituir en favor de la Hacienda Pública. Asimismo, el alcance de la investigación deberá incluir un análisis de la viabilidad técnico-jurídico de adoptar acciones en sede administrativa, de la mayor celeridad que resulte posible, en orden a evitar un eventual agravamiento de la afectación al erario.

Los responsables de conducir la investigación antes referida deberán contar con las calidades y experiencia que les permita acreditar autoridad técnica, así como la independencia e imparcialidad absolutas respecto de los funcionarios, exfuncionarios y exjerarcas que llegaren a resultar vinculados con los hechos que se determinen. Como corolario, y en consideración al mérito de los resultados que se obtengan, esa Junta Directiva habrá de determinar la procedencia de instaurar procedimientos administrativos donde se establezcan las responsabilidades de orden administrativo y pecuniario que correspondan, así como las correlativas acciones tendentes a la supresión y restitución de las sumas que pudieran llegarse a establecer como reconocidas al margen del ordenamiento jurídico; todo ello, con pleno sometimiento a los principios y garantías que el ordenamiento jurídico contempla para tales casos.

De los acuerdos en los que se consignen las acciones adoptadas por esa Junta Directiva, relativas a la designación de los responsables de llevar a cabo la investigación antes referida y al detalle del mandato que se les confiere, deberán remitir una copia a este órgano contralor, dentro de un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la fecha en que el presente informe sea puesto en conocimiento de esa Junta Directiva. Dicho acuerdo deberá indicar de forma expresa los designados para conducir la investigación, sus roles y responsabilidades, las actividades que les han sido requeridas, así como el plazo otorgado por esa Junta Directiva para que rindan el informe que consigne, tanto la investigación que se realice como las recomendaciones a esa Junta. Sin perjuicio de las demás actividades comisionadas a los responsables de la investigación, el mandato conferido habrá de tener, como asignación prioritaria, el examen de la

viabilidad técnico-jurídica de adoptar acciones inmediatas en sede administrativa, con miras a evitar un eventual incremento de lesiones al erario, según se indicó anteriormente. Ver punto 2.3.2. del presente informe.

d) Someter a revisión el "Reglamento de becas para capacitación y desarrollo de personal" del A y A, aprobado por esa Junta Directiva, con miras a establecer, al menos, la pertinencia de incorporar regulaciones acerca del proceder a seguir en caso de otorgamiento de becas bajo criterios de excepción a los procedimientos de selección establecidos actualmente en ese Reglamento. Asimismo, en el marco de la discrecionalidad administrativa de que goza ese órgano colegiado y de su responsabilidad primaria por la buena marcha del sistema de control interno de la entidad, introducir las enmiendas a la normativa institucional, que se lleguen a establecer como procedentes. Lo anterior, con el fin de buscar transparencia y equidad, de forma tal que los titulares subordinados y demás funcionarios de ese Instituto, conozcan los parámetros y requisitos necesarios para el otorgamiento del beneficio de becas.

Las acciones antes descritas deberán llevarse a cabo dentro de un plazo máximo de 120 días naturales, contados a partir de la fecha en que el presente informe sea puesto en conocimiento de esa Junta Directiva. De los acuerdos en los que se consignen las acciones que finalmente se adopten a partir de la revisión del Reglamento, así como sobre las eventuales enmiendas a éste, deberán remitir una copia a este órgano contralor, dentro del mismo plazo señalado de 120 días naturales. Ver punto 2.4. de este informe.

e) Ordenar que se proceda a la elaboración de un cuerpo normativo que contemple políticas, directrices y procedimientos que orienten, a futuro, posibles reestructuraciones parciales o totales en ese Instituto, de forma tal que en él se incorpore, además, la normativa jurídica vigente, según se consigna en el punto 2.5.1. de este informe, así como la indicación de los órganos, jerarcas colegiados o unipersonales y titulares subordinados, responsables de cada una de las etapas dentro del proceso de reestructuración. El cuerpo normativo antes descrito deberá serle sometido, para su conocimiento, a esa Junta Directiva, con miras a su discusión, oficialización y divulgación. De los acuerdos que en definitiva se adopten a partir de los documentos que sean elevados a ese órgano colegiado, deberá remitirsele copia al órgano contralor, en un plazo no mayor de 120 días naturales, contados a partir de la fecha en que el presente informe sea sometido a conocimiento de esa Junta Directiva.

f) Ordenar la realización de una investigación detallada de los hechos que condujeron a que, a la fecha del presente estudio, el A y A tenga incorporada en su planilla un número elevado de funcionarios que, de acuerdo con la información suministrada a este órgano contralor, están ocupando plazas de jefatura, sin dependencias que dirigir ni personal a su cargo, según se describe en el punto 2.5.2. del presente informe. Tal investigación deberá considerar las actuaciones de los funcionarios, exfuncionarios y exjerarcas que, por sus acciones u omisiones, hayan participado de los hechos que desembocaron en la situación

antes descrita, así como el análisis del estatus jurídico-laboral de cada uno de los funcionarios que se encuentran en tal situación.

Los responsables de conducir la investigación antes referida deberán contar con las calidades y experiencia que les permita acreditar autoridad técnica, así como la independencia e imparcialidad absolutas respecto de los funcionarios, exfuncionarios y exjerarcas que llegaren a resultar vinculados con los hechos que se determinen. Como corolario, y en consideración al mérito de los resultados que se obtengan, esa Junta Directiva habrá de determinar la procedencia de instaurar procedimientos administrativos donde se establezcan las responsabilidades de orden administrativo y pecuniario que correspondan, así como las correlativas acciones tendentes a regularizar la condición de quienes se encuentran ocupando plazas de jefatura, sin dependencias que dirigir ni personal a su cargo, dada la evidente afectación que ello conlleva sobre la eficiencia en la gestión de la entidad y sobre la Hacienda Pública; todo ello, con pleno sometimiento a los principios y garantías que el ordenamiento jurídico contempla para tales casos.

En lo tocante a regularizar la situación de quienes ocupan plazas de jefatura y no cuentan con una cartera a la cual dirigir, este despacho es del criterio de que es menester que ese órgano colegiado pondere, con el debido detenimiento, la incidencia de tal situación, de frente al hecho de que actualmente el A y A se encuentra ejecutando el proyecto denominado "Gestión de la Ocupación Laboral en el A y A", aprobado por la Junta Directiva de ese Instituto en la sesión ordinaria No. 2004-017 de fecha 2 de marzo de 2004, con el que se pretende la realización de un estudio integral de puestos en esa institución, el cual, según entiende este órgano contralor, aún no habría sido concluido.

De los acuerdos en los que se consignen las acciones adoptadas por esa Junta Directiva, relativas a la designación de los responsables de llevar a cabo la investigación antes referida y al detalle del mandato que se les confiere, deberán remitir una copia a este órgano contralor, dentro de un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la fecha en que el presente informe sea puesto en conocimiento de esa Junta Directiva. Dicho acuerdo deberá indicar de forma expresa los designados para conducir la investigación, sus roles y responsabilidades, las actividades que les han sido requeridas, así como el plazo otorgado por esa Junta Directiva para que rindan el informe que consigne, tanto la investigación que se realice como las recomendaciones a esa Junta. Ver punto 2.5.2. de este informe.

4.2. AL GERENTE GENERAL DE A Y A.

Ordenar lo pertinente a efectos de que dentro de un plazo no mayor de 60 días naturales, contado a partir de la fecha en que el presente informe sea notificado a esa Gerencia General, se lleve a cabo un estudio técnico con el propósito de que se regularice la situación de las plazas de la Región Metropolitana autorizadas por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria mediante el oficio No. STAP-1573-04 del 6 de octubre de 2004, que a la fecha del presente oficio se encuentren ocupadas por funcionarios que ostentan una clase de puesto

diferente del cargo que desempeñan. Como resultado de dicho estudio, deberá formularse un plan de implementación que contenga el detalle de las acciones necesarias para poner a derecho la situación advertida por este órgano contralor en el punto 2.1. del presente informe, con indicación de las actividades por realizar, los funcionarios responsables de su ejecución, los roles y responsabilidades a su cargo, así como las fechas y plazos propuestos para llevar a cabo tales actividades.

Como elementos a considerar en el estudio de previa cita, esta Contraloría General se permite apuntar lo atinente al examen de la nomenclatura del puesto correspondiente a cada una de esas plazas, así como lo relativo al perfil funcional previsto para los ocupantes de esas plazas, sean éstas de carácter profesional, administrativo o técnico, según sea el caso. Asimismo, la debida coordinación, por parte de esa Administración, con respecto al hecho de que la Junta Directiva de esa Institución aprobó en la sesión ordinaria No. 2004-017, de fecha 2 de marzo de 2004, el proyecto denominado "Gestión de la Ocupación Laboral en el A y A", con el que se pretende la realización de un estudio integral de puestos en esa institución, el cual, según entiende esta despacho, aun no haya sido concluido; sin obligar, a nuestro juicio, a dicha participación oportuna a la Autoridad Presupuestaria, en el proceso que conduzca a dar solución a las debilidades expuestas, de conformidad con los lineamientos de política salarial vigentes para el ejercicio presupuestario de 2005, Decretos Ejecutivos Nos. 32207-H y 32209-H, ambos del 1º de marzo de 2005.

La información que acredite la realización del estudio técnico correspondiente, así como la formulación del plan de implementación, incluyendo las decisiones adoptadas sobre el particular por esa Gerencia, deberá suministrarse a este órgano contralor, dentro del mismo plazo señalado de 60 días naturales.

A y A
RECURSOS HUMAN
07 AGO. 2006
HORA:
RECIBIDO
DIRECCIÓN

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

SESION Nº	FECHA	ARTÍCULO	INCISO	FECHA COMUNICACIÓN
2006-041 ORDINARIA	07-08-2006	3	b	07 de agosto del 2006

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, AUDITORÍA INTERNA, GERENCIA, SUBGERENCIA, DIRECCIÓN JURÍDICA, RECTORÍA, DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, LICDA. YESENNIA FLORES ROJAS, LICDA. ROXANA CHAVES QUESADA, LIC. GREIVIN VARGAS CHAVES, LICDA. VERA ARROYO ALVAREZ.

ASUNTO: OFICIO Nº 10563, FOE-PR-0267, "REMISIÓN DEL INFORME DFOE-PR-18-2006, SOBRE LOS RESULTADOS DE UN ESTUDIO EFECTUADO EN EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (AYA), SOBRE ALGUNOS ASPECTOS RELATIVOS A LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO".

ACUERDO Nº 2006-451

En atención al oficio No. FOE-PR-0267, de fecha 01 de agosto de 2006, suscrito por el Lic. Hernán Solano Murillo, Gerente del Área de Servicios Remunerados de la Contraloría Géneral de la República, y conocido el Informe No. DFOE-PR-18-2006 denominado: " *Informe sobre los resultados de un estudio efectuado en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, sobre algunos aspectos relativos a la Gestión del Recurso Humano*", se acogen las recomendaciones contenidas en el punto 4.1 de las "Disposiciones" de este informe y en consecuencia se resuelve:

1- Con relación al punto 4.1 aparte a), se instruye a la Dirección de Recursos Humanos elevar, a conocimiento de esta Junta Directiva, el documento contentivo de las inconsistencias técnicas detectadas por esa Dirección en el *"Manual de Políticas y Procedimientos para la Reasignación Individual de Puestos"* . Con este documento deberá acompañarse la recomendación y propuesta técnica para este órgano colegiado en cuanto a la procedencia de derogar, ratificar o enmendar dicho manual, de conformidad con lo expuesto por el órgano contralor en el punto 2.2 del informe bajo análisis. Todo lo anterior para ser conocido por esta Junta Directiva en un plazo no mayor a quince días naturales a partir de la fecha de hoy.

2- Con relación al punto 4.1, aparte b), se instruye a la Dirección de Recursos Humanos para que, con el apoyo de la Dirección Jurídica, realice un estudio sobre los reglamentos para el pago de disponibilidad de los años 1992 y 1993, ambos presumiblemente vigentes, con el objetivo de que se disponga de un único documento oficial. Deberá elevarse a esta Junta Directiva los resultados del estudio, junto con la propuesta para derogar, ratificar o enmendar dichos cuerpos normativos. Todo lo anterior para ser conocido por esta Junta Directiva en un plazo no mayor a quince días naturales a partir de la fecha de hoy.

3- Con relación al punto 4.1, aparte c), se nombra a la Licda. Yesennia Flores Rojas y Licda. Roxana Chaves Quesada para realizar una investigación detallada, sobre los siguientes puntos:

a- Sobre los hechos que condujeron a que, presumiblemente, a 13 servidores de A y A se les haya reconocido el pago de disponibilidad en forma improcedente,

b- Sobre los hechos que produjeron la tardanza por parte de funcionarios del nivel superior de AYA, en pronunciarse formalmente y adoptar acciones oportunas a partir de los resultados a los que arribó el estudio sobre disponibilidad efectuado por la Dirección de Recursos Humanos en atención al acuerdo de Junta Directiva No. 2002-320 del 21 de agosto de 2002,

c- Sobre el proceder de quien o quienes con sus actuaciones u omisiones hayan inhibido a la Junta Directiva de conocer con detalle los resultados del citado estudio de la Dirección de Recursos Humanos,

d- Corroborar acerca del asidero técnico y jurídico de que tales pagos resultan improcedentes y por ende, susceptibles de suprimir y restituir a favor de la Hacienda Pública,

Prioritariamente, el alcance de la investigación deberá incluir un análisis de la viabilidad técnico -jurídico de adoptar acciones en sede administrativa, de la mayor celeridad que resulte posible, en orden a evitar un eventual agravamiento de la afectación al erario.

Para cada uno de los puntos objeto de investigación deberán determinarse, si así procediere, los funcionarios o ex-funcionarios que presumiblemente se consideren responsables en el ámbito administrativo y pecuniario, debe indicarse además que tipo de responsabilidad pudiere corresponder y la naturaleza del procedimiento a seguir para cada caso, así como las correlativas acciones tendentes a la supresión y restitución de las sumas que pudieran llegarse a establecer como reconocidas al margen del ordenamiento jurídico, todo ello con pleno sometimiento a los principios y garantías que el ordenamiento jurídico contempla para tales casos.

Las profesionales antes nombradas, mientras se encuentren realizando las tareas encomendadas dependerán directamente de esta Junta Directiva, gozando de plena independencia en sus funciones con relación a otros órganos administrativos; reportando y coordinando su labor con el Presidente Ejecutivo, en forma directa o en la persona que él designe.

Para rendir el informe requerido, tanto de las conclusiones de la investigación, como de las recomendaciones a esta junta Directiva, se confiere un plazo de veintidós días naturales a partir de la comunicación de este acuerdo.

4- Con relación al punto 4.1, aparte d), se instruye a la Dirección de Recursos Humanos someter a revisión el "Reglamento de Becas para Capacitación y Desarrollo de Personal", con miras a establecer la pertinencia de incorporar regulaciones, en caso de otorgamiento de becas bajo criterios de excepción a los procedimientos de selección establecidos actualmente en este reglamento. Deberán formularse y proponerse las reformas correspondientes. Todo lo anterior para ser conocido por esta Junta Directiva en un plazo no mayor a sesenta días naturales a partir de la fecha de hoy.

5- Con relación al punto 4.1, aparte e), se instruye a la Dirección de Planificación, para que con el apoyo de la Dirección Jurídica, proceda a la elaboración de un cuerpo normativo que contemple políticas, directrices y procedimientos que orienten, a futuro, posibles reestructuraciones parciales o totales, de forma que se incorpore la normativa jurídica vigente, según se consigna en el punto 2.5.1 del informe bajo análisis, así como la indicación de los órganos , jerarcas colegiados o unipersonales y titulares subordinados, responsables de cada una de las etapas dentro del proceso de reestructuración. La propuesta correspondiente deberá ser sometida a conocimiento de esta Junta Directiva en un plazo no mayor a sesenta días naturales a partir de esta fecha.

6- Con relación al punto 4.1, aparte f), se nombra al Lic. Greivin Vargas Chaves y Licda. Vera Arroyo Alvarez para realizar una investigación detallada, sobre los hechos que condujeron a que, a la fecha del informe del órgano contralor, el A y A tenga incorporada en su planilla un número elevado de funcionarios que, de acuerdo con la información suministrada, están ocupando plazas de jefatura, sin dependencias que dirigir ni personal a su cargo, según se describe en el punto 2.5.2 del informe bajo análisis.

De ser procedente, tal investigación deberá considerar las actuaciones de los funcionarios, ex funcionarios y ex jerarcas que, por sus acciones u omisiones, hayan participado de los hechos que desembocaron en la situación antes descrita, así como el análisis del status jurídico-laboral de cada uno de los funcionarios que se encuentren en tal situación.

Deberán determinarse las correlativas acciones tendentes a regularizar la condición de quienes se encuentren ocupando plazas de jefaturas sin dependencias que dirigir ni personal a cargo, todo ello con pleno sometimiento a los principios y garantías que el ordenamiento jurídico contempla para tales casos.

En lo tocante a regularizar la situación de quienes ocupan plazas en las condiciones descritas, debe ponderarse la incidencia de tal situación, de frente al hecho de que actualmente se encuentra en ejecución el proyecto denominado " *Gestión de la Ocupación Laboral en AYA*", con el que se pretende la realización de un estudio integral de puestos en AYA.

Los profesionales antes nombrados, mientras se encuentren realizando las tareas encomendadas dependerán directamente de esta Junta Directiva, gozando de plena independencia en sus funciones con relación a otros órganos administrativos; reportando y coordinando su labor con el Presidente Ejecutivo, en forma directa o en la persona que él designe.

Para rendir el informe requerido, tanto de las conclusiones de la investigación, como de las recomendaciones a esta junta Directiva, se confiere un **plazo de veintidós días naturales** a partir de la comunicación de este acuerdo.

7- Con relación al punto 4.2, se instruye al Gerente General cumplir a cabalidad con lo ordenado por el ente Contralor dentro de los plazos conferidos, debiendo comunicar sobre el avance de todo lo actuado en cada sesión siguiente de esta Junta Directiva. Comuníquese al Área de de Servicios Públicos Remunerados de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República. Comuníquese.

ACUERDO FIRME-.

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
JUNTA DIRECTIVA
San José, Costa Rica

Lic. Victoriano Conejo Aguilar
Secretario General

Acueductos y Alcantarillados
Recursos Humanos Presupuesto Laboral
13 OCT 2004
RECIBIDO

A y A
RECURSOS HUMANOS
* 11 OCT. 2004 *
HORA: _____
RECIBIDO
DIRECCION

6 de octubre del 2004
STAP-Nº1573-04

Señor
Everardo Rodríguez Bastos
Presidente Ejecutivo
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
S.O.

Estimado señor:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe acuerdo firme número Nº7265 tomado por la Autoridad Presupuestaria en Sesión Ordinaria Nº10 -2004, celebrada el día veintitrés de setiembre del 2004.

"Considerando,

1. Que mediante el oficio G-2004-0578, el Gerente General del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, solicita la creación de 292 plazas por Cargos Fijos destinadas a laborar en la Región Area Metropolitana.

2. Que la Región Metropolitana tiene como objetivo general, el administrar y operar directamente todos los sistemas dentro de su área de cobertura, y promover el suministro oportuno de agua potable y de recolección y evacuación de aguas residuales, en aras de buscar la satisfacción de sus clientes; además de comercializar en forma oportuna, justa y eficiente los servicios de agua potable y alcantarillado sanitario que demandan los clientes de la Región Metropolitana.

3. Que la Región Area Metropolitana ha enfrentado un incremento en la demanda de los servicios que brinda, ocasionado por el crecimiento vegetativo y consecuente desarrollo urbanístico; ha desarrollado e implementado proyectos de inversión con el fin de construir, mejorar y ampliar los diferentes sistemas que conforman el Acueducto Metropolitano y ha puesto en marcha la desconcentración de servicios, sin abastecer la necesidad de recurso humano, atendiendo las restricciones para crear plazas.

4. Que para cubrir la necesidad de personal, el ICAA ha recurrido a mecanismos alternos, algunos muy onerosos, otros con un menor valor agregado a la producción, como la contratación de servicios, el pago de tiempo extraordinario, la contratación de personal por jornales ocasionales; y adicionalmente la lectura de los hidrómetros cada dos meses; razón por la cual solicita la creación de 292 plazas por Cargos Fijos para solventar las necesidades de recursos humanos para la administración, comercialización y mantenimiento del Acueducto Metropolitano.

5. Que el costo que implica la creación de estas 252 plazas por Contrata, ascienda a $552,7 millones, monto que está considerado en el límite de gasto asignado al ICAA y que no implicará congestión adicional, ya que es financiado con la reducción de subparidas: un 80% del gasto en tiempo extraordinario que representa aproximadamente los $200,4 millones, $294,0 millones correspondiente a jornales ocasionales y en contrataciones de servicios se deducirá un 60,5%, $243,5 millones, lo que representará un total de $570,9 millones; suma superior a los $552,7 millones que representan el costo total de los recursos.

6. Que se considera importante que la institución presente información periódica, con el fin de verificar y dar seguimiento a la disminución en las partidas mencionadas -tiempo extraordinario, jornales ocasionales y contrataciones- y mostrar efectivamente que los rubros de cita están suplementando las rebajas que indica la entidad

7. Que mediante Acuerdo N°1150 tomado en la Sesión Ordinaria N°04-2004, celebrada el día diecisiete de abril del 2004, se fijó la meta anual de empleo al ICAA para el 2004.

8. Que el artículo 60 de la Ley 7097 faculta a la Autoridad Presupuestaria para crear plazas en las entidades públicas que lo requieran

Por tanto acuerda,

Acuerdo N°1208:

1. Comunicar al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados que se autoriza la creación de las siguientes 276 plazas por cargos fijos, para laborar exclusivamente en la Región Area Metropolitana. Las requieren en el entendido que la institución debe presentar, al 31 de marzo, al 30 de junio y al 31 de diciembre del 2005, un informe cabalmente certificado por la Dirección Financiera y remitido a conocimiento de la Auditoría de la Institución, que refleje el efecto de la disminución en las subparidas de jornales ocasionales, tiempo extraordinario y contratación de servicios, recursos que se aplicarán al financiamiento de estas plazas.

Plantas Potabilizadoras

CANTIDAD	CLASIFICACION
16	Técnico Planta Tratamiento 2
16	Auxiliar Planta Tratamiento 2
4	Peón
36	TOTAL

Bombeo

CANTIDAD	CLASIFICACION
6	Operador Estación Bombeo 4
6	Técnicos Electromecánicos 2
12	TOTAL

Mantenimiento de Redes

CANTIDAD	CLASIFICACION
3	Capataz
6	Fontanero 2
24	Auxiliar de Fontanería
2	Operador de Equipo Pesado
5	Operador de Compresor
40	TOTAL

Líneas de Conducción

CANTIDAD	CLASIFICACION
12	Auxiliar de Fontanería
12	TOTAL

Operación del Acueducto

CANTIDAD	CLASIFICACION
1	Controlador de Acueducto
1	TOTAL

Desarrollo de Infraestructura

CANTIDAD	CLASIFICACION
3	Auxiliar de Fontanería
3	TOTAL

MINISTERIO DE HACIENDA
SECRETARIA TECNICA DE LA
AUTORIDAD PRESUPUESTARIA

Mantenimiento Civil

CANTIDAD	CLASIFICACION
5	Peón
5	TOTAL

Mantenimiento de Vías

CANTIDAD	CLASIFICACION
9	Peón
1	Profesional 3 (ingeniero civil)
10	TOTAL

Alcantarillado Sanitario

CANTIDAD	CLASIFICACION
3	Desobstructores
6	Artesanos
1	Capataz
5	Operador Sistema Alcantarillado
4	Técnico Planta Agua Residual
1	Técnico Mant. Electromecánico 2
1	Profesional 6 (Ingeniero civil)
21	TOTAL

Centro Técnico

CANTIDAD	CLASIFICACION
2	Capataz
2	Fontanero 1
4	Auxiliar de Fontanería
3	Inspector de Revisión Domiciliar
7	Asistente Procesos Comerciales 2
18	TOTAL

1275

0204010122

Mantenimiento de Hidrómetros

CANTIDAD	CLASIFICACION
3	Capataz
2	Auxiliares de Fontanería
2	Mecánicos de Hidrómetros
5	Fontanero 1
4	Jefe Téc. Op. Mant. Sist. 1
16	TOTAL

Cobranza

CANTIDAD	CLASIFICACION
20	Auxiliar de Fontanería
10	Fontanero 1
30	TOTAL

Atención al Cliente

CANTIDAD	CLASIFICACION
8	Técnico en Procesos Comerciales
10	Asistente Procesos Comerciales 2
18	TOTAL

Facturación

CANTIDAD	CLASIFICACION
28	Lector de Hidrómetros
15	Distribuidor de Recibos
43	TOTAL

Grandes Clientes

CANTIDAD	CLASIFICACION
6	Auxiliar de Fontanería
1	Mecánico de Hidrómetros
7	TOTAL

Servicios Generales

CANTIDAD	CLASIFICACION
2	Carpintero
2	Peón
4	TOTAL

Las plazas rigen a partir del momento en que la Contraloría General de la República apruebe el documento presupuestario donde se incorporan.

2. Se modifica el acuerdo firme Nº7150, para fijar la siguiente meta anual de empleo al ICAA para el 2004. Los demás términos del acuerdo permanecen igual.

Concepto	Año 2004
Cargos Fijos Servicios Especiales	3.010 56
TOTAL	3.066

ACUERDO FIRME."

SECRETARIA TÉCNICA DIRECCION EJECUTIVA Autoridad Presupuestaria

Atentamente,

Licda. Marjorie Morera González
DIRECTORA EJECUTIVA
SECRETARIA TÉCNICA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA

Cc: Contraloría General de la República
Departamento de Recursos Humanos-ICAA
Técnico STAP

Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados
DIRECCIÓN DE GESTION CAPITAL HUMANO
San José, Costa Rica
Apartado 1097-1200. Teléfono 242-5000

San José, 04 de febrero 2010.
DGCH-2010-057

Señora
Licda. Ileana González Chaverri
Fiscalizadora Área de Seguimiento
Contraloría General de la República
Su Despacho

0440

Estimada Señora:

De conformidad con lo solicitado a esta Dirección me permito adjuntar informe sobre el seguimiento dado a lo señalado en el Informe DFOE-PR-18-2006, disposición 4.1 punto C inciso E) en relación a Directores o Jefaturas de Área que se encontraban antes del proceso de reestructuración institucional sin desempeñarse en dichas posiciones así como lo relativo a los reconocimientos de disponibilidad de trece funcionarios, que fueron señalados en dicho informe conforme la situación actual de cada uno.

Sin otro particular suscribe atentamente.

Lic. Max Gutiérrez López MBA
DIRECTOR GESTION CAPITAL HUMANO

Anexo lo indicado.

CC: Junta Directiva
Presidencia Ejecutiva
Auditoría Interna
SubGerencia General
Dirección Jurídica
Dirección Planificación
Archivos Dirección

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
DIRECCION GESTION CAPITAL HUMANO

SEGUIMIENTO DEL REQUERIMIENTO DE INFORMACION SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA DISPOSICION 4.1, PUNTO C INCISO E) DEL INFORME DFOE-PR-18-2006 DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA EN RELACION CON LOS DIRECTORES QUE NO SE ENCUENTRABAN EN ESTRCUTURA-AYA

ANTECEDENTES GENERALES:

En atención a lo señalado en los Acuerdos de Junta Directiva Nº 2007-015, Nº 2007-091 y 2007-198 y a lo informado anteriormente a la Contraloría General de la República en cuanto a lo señalado en el informe DFOE-PR-18-2006 emitido por ese Órgano Contralor se procede a continuación a detallar la forma en que la Administración activa a través del proceso de reestructuración organizacional y ocupacional aplicado en la Institución resuelve con fundamento en la normativa y procedimientos establecidos los nombramientos de los funcionarios indicados en el informe con rango de Director y que no se encontraban ejerciendo el puesto conforme la posición jerárquica en AyA. En el proceso de reestructuración institucional las posiciones de los funcionarios quedan ratificadas según Acuerdo No.2008-552 (anexo) de la sesión ordinaria No.2008-073 del 27 de noviembre 2008 referido al Estudio Integral de Puestos aplicado en donde la situación laboral de los funcionarios se encuentra de la siguiente forma:

1- NOMBRE DEL FUNCIONARIA: CENTENO GUILLÉN LIZETTE
cédula 5-193-828

Condiciones laborales actuales: De conformidad con Estudio de Reestructuración de Puestos aplicado a nivel ocupacional conforme el proceso de reestructuración institucional y dadas las funciones que desempeña, se desciende de Director General a Ejecutivo Experto, siendo su clasificación actual la siguiente:

Clase: Ejecutivo Experto Gestión de Apoyo
Cargo: Ejecutivo Experto Gestión de Apoyo

Ubicación Física (Lugar de trabajo): SubGerencia Sistemas Periféricos, área de apoyo administrativo.

2- NOMBRE DEL FUNCIONARIA: COTO VARELA TALÍA
cédula 3-252-410

aplicado a nivel ocupacional conforme el proceso de reestructuración institucional y dadas las funciones que desempeña, se ubica como Director General del área de Planeamiento Estratégico en la Dirección de Planificación.

Clase: Director General Gestión Apoyo Administrativo
Cargo: Director General Gestión Apoyo Administrativo
Fecha: 01-12-2008
Ubicación Física: (Lugar de trabajo): Dirección de Planificación-Dirección Planeamiento Estratégico.

3- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **MAX. GUTIÉRREZ LÓPEZ**
cédula 4-102-801

SITUACION ACTUAL:

Condiciones Laborales : Se encuentra ubicado actualmente como Director de Gestión Capital Humano a nivel institucional.
Clase: Director Experto Gestión Apoyo Administrativo
Cargo: Director Experto Gestión Apoyo Administrativo
Ubicación Física: (Lugar de trabajo): Dirección de Gestión Capital Humano

4- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **MANUEL RUIZ QUIRÓS**
cédula 2-263-938

Condiciones Laborales : De acuerdo con lo analizado en el proceso de reestructuración institucional aplicado el funcionario se encuentra en la Dirección de Programación y Control a cargo del área funcional "Planes Maestros".

Clase: Director General Sistemas de Agua
Cargo: Director General Sistemas de Agua
Ubicación Física: (Lugar de trabajo): Dirección de Programación y Control -Dirección Planes Maestros.

5- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **ZAIDA ULATE GUTIERREZ**
cédula 2-263-938

Condiciones Laborales: Se encuentra destacada en el Proyecto Mejoramiento del Medio Ambiente del Área Metropolitana de San José- JBIC como Directora de la Dirección de Pagos y Contratos de la Unidad Ejecutora JBIC

Clase: Director Unidad
Cargo: Director Unidad
Ubicación Física: (Lugar de trabajo): Presidencia Ejecutiva – Proyecto JBIC

6- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **ISIDRO SOLIS BLANCO**
cédula 2-326-998

Condiciones Laborales : El funcionario se encuentra a cargo de la Unidad Estratégica de Negocios -UEN de Optimización de Sistemas de la SubGerencia de Sistemas Gran Área Metropolitana.

Clase: Director Experto Sistemas de Agua
Cargo: Director Experto Sistemas de Agua
Ubicación Física: (Lugar de trabajo): SubGerencia Sistemas Gran Area Metropolitana—,UEN de Optimización de Sistemas.

7- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **JUAN CARLOS FLORES ZUÑIGA**
cédula 4-117-782

Condiciones Laborales: El funcionario se encuentra a cargo del área Funcional Investigación Aplicada en la UEN de Investigación y Desarrollo de la SubGerencia de Gestión Ambiental, Investigación y Desarrollo a cargo del SubGerente de Área.

Clase: Director General Sistemas Agua
Cargo: Director General Sistemas Agua

Ubicación Física: (Lugar de trabajo): Investigación Aplicada -UEN Investigación y Desarrollo.

8- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **JUAN CARLOS VINDAS VILLALOBOS**
cédula: 9-0074-0452

Condiciones Laborales : El funcionario se encuentra ubicado a cargo de la Unidad Ejecutora KFW en la SubGerencia Sistemas Comunales.

Clase: Director General Sistemas de Agua
Cargo: Director General Sistemas de Agua

Ubicación Física: (Lugar de trabajo): Unidad Ejecutora KFW. SubGerencia Sistemas Comunales.

9- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **PATRICIA ZAMORACORDERO**
cédula: 1-479-260

Condiciones Laborales: La funcionaria se encuentra ubicada en la UEN de Programación y Control de la SubGerencia Gestión Ambiental , Investigación y Desarrollo a cargo del área funcional Desarrollos Especiales.

Clase: Director General Sistemas de Agua
Cargo: Director General Sistemas de Agua

Ubicación Física: (Lugar de trabajo): UEN Programación y Control – SubGerencia Gestión Ambiental, Investigación y Desarrollo.

10- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **ARONNE BENACH OLGA MARTA**
cédula: 1-483-912

Condiciones Laborales : La funcionaria se encuentra actualmente en la SubGerencia de Sistemas Periféricos a cargo del área funcional staff a esa SubGerencia de Apoyo Administrativo.

Clase: Director General Apoyo Administrativo
Cargo: Director General Apoyo Administrativo

11- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **LUIS FERNANDO SOTO VIQUEZ**
cédula: 1-454-299

Condiciones Laborales : El funcionario se encuentra a cargo de la Dirección de Zona en la SubGerencia Sistemas Gran Área Metropolitana (GAM).

Clase: Director Especialista Sistemas de Agua
Cargo: Director Especialista Sistemas de Agua

Ubicación Física: (Lugar de trabajo): Zona SubGerencia Sistemas Gran Área Metropolitana.

12- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **ANDRES COLOMBARI CHAVARRIA**
cédula: 5-104-244

Condiciones Laborales: El funcionario a partir del 01 de setiembre 2007 concluye su relación laboral con la Institución por acogerse a su derecho de jubilación otorgada por la CCSS. La plaza fue reestructurada.

13- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **LUIS PAULINO PICADO BLANCO**
1-569-360

Condiciones Laborales: El funcionario concluyo su relación laboral con la Institución por proceso de reestructuración a partir del 01 de enero 2007.

14- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **NAPOLEON CRUZ ZUCHINI**
cédula 1-307-342

Condiciones Laborales: El funcionario concluyo su relación laboral por derecho de jubilación otorgada por la CCSS a partir del 01 de abril 2006. Su plaza fue reestructurada.

15- NOMBRE DEL FUNCIONARIO: **OLIER QUIROS VALVERDE**
cédula: 1-396-784

Condiciones Laborales: El funcionario concluyó su relación laboral con la Institución por pensión otorgada por la CCSS por Invalidez a partir del 01 de julio 2008.

SEGUIMIENTO DEL REQUERIMIENTO DE INFORMACION SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA DISPOSICION 4.1 c) DEL INFORME DFOE-PR-18-2006 DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA EN RELACION CON LOS FUNCIONARIOS QUE SE LES PAGABA EL PLUS DE DISPONIBILIDAD

A la fecha de los trece funcionarios a los cuales se les reconocía el plus de "disponibilidad" y de lo cual la Administración ha informado al Ente Contralor. En seguimiento a los casos señalados en el informe de la referencia , encontramos la siguiente situación:

1. Se han suspendido de los trece funcionarios diez en forma definitiva. A saber: Fabio Vargas Arias, Gabriella Catarinella Arrea, Luis Zúñiga Zuñiga, Jorge Muñóz Salazar, Walter González Atamirano, Fernando Molina Pacheco, Luis Alvarado Fallas, Luis Mesén Calderón, Rafael Orozco Hernández y Jaime Quesada Madrigal.

2. El relación al Dr. Darner Mora Alvarado en su calidad de Director del Laboratorio Nacional de Aguas, se determina que por la naturaleza de sus funciones a nivel institucional y su relación con las situaciones de emergencia en los sistemas de abastecimiento de agua potable para consumo humano conforme la normativa vigente procede a mantener el reconocimiento.

3. Los Señores Rafael Zúñiga Hernández y Orlando Valerín Ramírez fueron reinstalados en su derecho al pago de disponibilidad por orden de la Sala Constitucional mediante resolución No. 2008011504 y 2009008262. Sin embargo la Dirección Gestión Capital Humano procede a cumplir con el debido proceso para cada uno determinando mediante estudio técnico nuevamente la improcedencia del reconocimiento en cada caso y lo remite a la Dirección Jurídica para lo correspondiente y proceder entonces a la eliminación de dicho plus.

Finalmente, la Dirección de Gestión Capital Humano se encuentra en este momento realizando una revisión total in situ de cada uno de los puestos en que se reconoce al funcionario el plus de disponibilidad con el objetivo de ratificar o determinar la procedencia o improcedencia del pago según corresponda, tomando en cuenta que la institución ha aplicado un proceso de reestructuración institucional y ocupacional que obliga nuevamente a la revisión de actividades o funciones que implican por su naturaleza el pago de dicho reconocimiento salarial.

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
San José, Costa Rica
Apartado 1097-1200. Teléfono 242-5523, 242-5508

MEMORANDO

PARA: DIRECTORES NACIONALES Y REGIONALES

FECHA: 19- 12- 2006
No. DRH- 2006-593

DE: Lic. Max Gutiérrez López MBA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO: JORNALES OCASIONALES PARA EL AÑO 2007.

De conformidad con lo señalado por la Contraloría General de la República mediante Informe DFOE-ED-15-2006 del 22/11/2006, en relación al presupuesto ordinario para el año 2007, me permito informar que la **subpartida de Jornales Ocasionales** se encuentra **Improbada.** Esta condición se superará hasta que la Institución presente al Ente Contralor, justificación realizada por una exhaustiva revisión del tipo de contratación que se ha venido realizando bajo esta modalidad.

La improbación obedece a lo que señala el Ente Contralor en la página 6, punto f, del informe arriba indicado, que textualmente indica:

"f) Los contenidos previstos para la contratación de jornales que no respondan a la naturaleza de este tipo de remuneración; que debe entenderse como la prevista para el personal no profesional que la institución contrata para que efectúe trabajos primordialmente de carácter manual, cuya retribución se establece por hora, día o destajo. Tal es el caso de

- *Actualización del catastro en la Región Metropolitana*
- *Generación de datos en programas especiales*
- *Apoyo a los levantamientos topográficos*
- *Actividades de recuperación del pendiente*
- *Levantamiento de información para la base de datos*

A partir de lo indicado anteriormente la Administración bajo su exclusiva responsabilidad, deberá proceder a realizar una exhaustiva revisión del tipo de contratación que se realiza con cargo a Jornales, y las sumas improbadas trasladarlas a la partida de Cuentas especiales".

Como se puede observar el informe de la Contraloría General de la República considera que las justificaciones (los cinco ejemplos indicados que fueron elaborados por los responsables de las dependencias del AyA) para la contrataciones de personal no responden a la naturaleza de los puestos ni tipo de remuneración, debido a que los jornales ocasionales es para contratar personal no profesional ni técnico ni administrativo y su contratación es de manera ocasional (no permanente, como ha sucedido en AYA).

Concluye la Contraloría General de la República en el párrafo final del informe indicado, que la Administración debe hacer una revisión exhaustiva sobre este tipo de contratación.

Por lo tanto, para facilitarle a la Administración estos requerimientos, es imprescindible que cada Dirección brinde en el menor tiempo posible (mes de enero 2007) una justificación plena y detallada de la necesidad de contratar personal por Jornales ocasionales tomando en cuenta para ello los siguientes aspectos:

1. **Nombre Proyecto donde se utilizara dicho personal**
2. **Número de personas a contratar**
3. **Funciones o tareas básicas de dicho personal**
4. **Tiempo estimado de dicha contratación**
5. **Presupuesto estimado de remuneración**
6. **Importancia y relevancia del proyecto**

Por lo antes expuesto, solicitamos **no realizar** ninguna contratación o nombramiento de personal bajo la modalidad de Jornales Ocasionales, hasta el momento en que contemos con el dictamen del Ente Contralor, el cual estaremos comunicando de manera inmediata.

Les recuerdo que al realizar un gasto sin el contenido presupuestario se contraviene lo estipulado en la Ley 8131 de la Administración Financiera de la República de Presupuestos Públicos en su artículo 110, inciso f), hechos que generan responsabilidad administrativa.

CC. Presidencia Ejecutiva
Auditoría Interna
Sub Gerencia General
Dirección Jurídica
Dirección de Planificación

Lista de Directores:

Lic. Jorge Madrigal García	Región Huetar Atlántica
Lic. Guillermo Sánchez Solís	Región Brunca
Ing. Carlos Leiva Milano	Región Chorotega
Ing. Leonel Coto Brenes	Región Central
Lic. Luis Alvarado Aguilar	Región Metropolitana
Ing. William Chaves Soto	Región Pacifico Central
Ing. Javier Valverde Hernández	Dirección Operación Sistemas
Lic. Roosevelt Alvarado Ramírez	Dirección Servicio al Cliente
Lic. Guillermo Arce Oviedo	Dirección de Acueductos Rurales
Ing. José Luís Arguedas Negrini	Dirección Estudios y Proyectos
Ing. Oscar Quezada Vargas	Dirección de Construcción

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

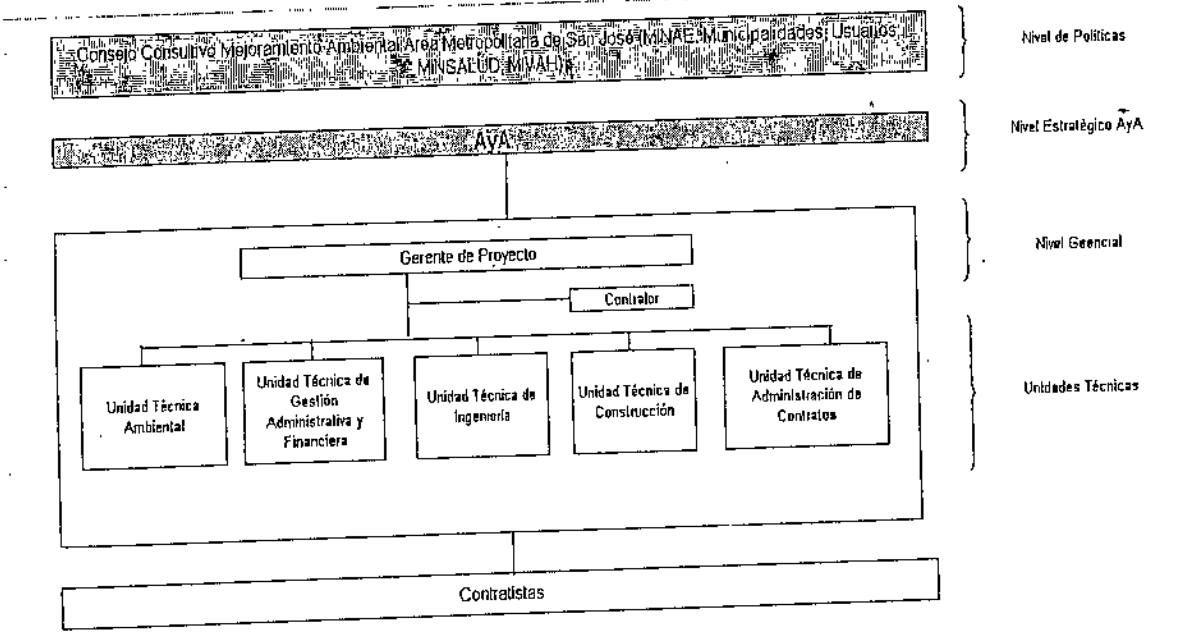
SESION Nº	FECHA	ARTÍCULO	INCISO	FECHA COMUNICACIÓN
2006-047 EXTRAORDINARIA	30-08-2006	2		12 de setiembre 2006

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA, SUBGERENCIA, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCION JURÍDICA, RECTORIA, ING. ZAIDA ULATE.

ASUNTO: UNIDAD EJECUTORA DE PROYECTO J.B.I.C.

ACUERDO Nº 2006-499

Esta Junta Directiva aprueba la siguiente estructura de Unidad Ejecutora Proyecto JBIC, propuesta por la Presidencia Ejecutiva:



Comuníquese.

ACUERDO FIRME.-

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
JUNTA DIRECTIVA
San José, Costa Rica

Lic. Victoriano Conejo Aguilar.
Secretario General

San José, 24 de enero del 2007
STAP-0081-07

Licenciado
Ricardo Barrantes Chavarría
Presidente Ejecutivo
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

Estimado señor:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme Nº 7928 tomado por la Autoridad Presupuestaria en Sesión Ordinaria Nº 01-2007, celebrada el día veintitrés de enero del 2007.

1. Que el Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, solicita la creación de 59 plazas propuestas por la subpartida de Servicios Especiales, destinadas exclusivamente para laborar en el Proyecto de Mejoramiento del Medio Ambiente de Aguas Metropolitanas, el cual procurará mejorar la calidad del agua de los ríos y canales acuíferos del Área Metropolitana, por medio de la rehabilitación y expansión de los sistemas de aguas residuales y la construcción de una planta de tratamiento.

2. Que este proyecto se ejecutará en el período 2007-2013 y es financiado mediante crédito externo con el Banco Japonés de Cooperación Internacional (Japan Bank for International Cooperation JBIC), por un monto de ¥ 16.001.000.000 que corresponden aproximadamente a $220.000.000 y requiere necesariamente de una unidad ejecutora para implementarlo.

3. Que dicho proyecto es importante para la ciudadanía costarricense y por ende para el País, ya que el alcance de las obras abarca la rehabilitación y extensión de la red de colectores secundarios, construcción de una planta de tratamiento para aguas residuales, construcción del túnel de transmisión y los servicios de consultoría; está diseñado para mejorar la calidad del agua de los ríos y canales acuíferos del Área Metropolitana de San José.

4. Que ICAA asume la administración, la operación, el mantenimiento, la fiscalización y la tenencia de cuentas de la totalidad de la infraestructura y los equipos que se generen por la ejecución de este proyecto.

5. Que ICAA manifiesta que la gestión bancaria es de vital importancia para llevar a cabo la realización de este gran proyecto, el cual requiere de consultores en diferentes ramas: ambiental, electromecánica, estructural, topografía,

administración y finanzas, redes, construcción, entre otras; por lo que se ha convertido en una necesidad institucional.

6. Que como parte del análisis realizado por esta Secretaría, se solicitó a la Institución las funciones de las 59 plazas con su correspondiente clasificación y ubicación en las diferentes unidades; sin embargo, dado que es un proyecto nuevo y por la premura de iniciar la contratación de consultores para la puesta en marcha del proyecto no se cuenta con elementos suficientes para determinar si corresponden efectivamente a esos puestos, por lo que queda bajo la responsabilidad de la administración activa.

7. Que el costo económico que implica la creación de estas 59 plazas asciende a un monto de ¢711.3 millones, incluidas las cargas sociales, y será financiado con recursos propios de la Institución.

8. Que mediante oficio DM-048-07 el Ministro de Ambiente y Energía como ente rector, otorga el aval respectivo a la gestión efectuada por ICAA para solicitar la creación de estas 59 plazas.

9. Que el Clasificador de Ingresos y Gastos del Sector Público estipula que las plazas con cargo a la subpartida de Servicios Especiales mantienen una relación laboral no mayor de un año, para realizar trabajos de carácter especial y temporal, por lo tanto, la vigencia de estas plazas se debe autorizar por un plazo máximo de un año.

Por tanto acuerda, de forma unánime:

Acuerdo No. 7996

1. Comunicar al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados que se autoriza la creación de 59 plazas pagadas por Servicios Especiales, destinadas a cubrir las necesidades de la Unidad Ejecutora del Proyecto "Mejoramiento del Medio Ambiente del Área Metropolitana", financiado con el Banco Japonés de Cooperación Internacional (Japan Bank for Internacional Cooperation JBIC), a saber:

Cantidad de puestos	Cargo en la Unidad Ejecutora	Clasificación homóloga al Régimen de Servicio Civil
1	Gerente de Proyecto	Gerente General (nivel IV) *
6	Director Unidad Técnica	Director General 3
6	Ingeniero Coordinador	Director General 2
31	Profesionales	Director General 1
3	Profesional en Contabilidad	Profesional Jefe 3
6	Profesional en Topografía	Profesional Jefe 3
6	Asistente de Administración 2	Técnico Jefe 2
59		

* Este puesto no tiene clase homóloga al Servicio Civil

2. Dado que este es un proyecto de reciente aprobación y no se cuenta con mayores elementos para determinar las funciones que estas plazas van a desempeñar,

corresponde a la administración activa del ICAA, velar porque las funciones asignadas a estas 59 plazas cumplan con el perfil propuesto que establece el Manual de Clasificación de Clases de la Dirección General de Servicio Civil, al cual se encuentra homologada, así como informar a la Secretaría Técnica de esta Autoridad, cualquier ajuste que en la implementación del proyecto surja. Asimismo, es responsabilidad de la Administración, que los nuevos funcionarios reúnan los requisitos académicos y legales exigidos para desempeñar en forma idónea los puestos con las especialidades establecidas.

3. Las plazas rigen a partir del momento en que la Contraloría General de la República apruebe el documento presupuestario donde se incorporan las mismas.

4. El Clasificador de Ingresos y Gastos del Sector Público estipula que las plazas con cargo a la subpartida de Servicios Especiales mantienen una relación laboral no mayor de un año, para realizar trabajos de carácter especial y temporal, por lo tanto la vigencia de estas plazas se debe autorizar por un plazo máximo de un año.

Se autoriza a la Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica para que comunique el presente acuerdo. **ACUERDO FIRME.**

Atentamente,

Marjorie Morera G.

Licda. Marjorie Morera González
DIRECTORA EJECUTIVA
SECRETARIA TÉCNICA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA

SECRETARIA TÉCNICA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA
DIRECCION EJECUTIVA

c.c. Dirección de Recursos Humanos
Contraloría General de la República
Técnico STAP

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA				
SESIÓN N° 2013-009 ORDINARIA	FECHA 19-02-2013	ARTÍCULO 3	INCISO 3.1	FECHA COMUNICACIÓN 26 de febrero 2013
ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA GENERAL, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCION GESTION DEL CAPITAL HUMANO, UNIDAD EJECUTORA JBIC.				
ASUNTO: AJUSTE Y ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL AUXILIAR DE PUESTO DE LA UNIDAD EJECUTORA JBIC.				ACUERDO N° 2013-070

PROYECTO DE MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL ÁREA METROPOLITANA DE SAN JOSÉ
JBIC

CONTRATO PRÉSTAMO N° CR-P4
UNIDAD EJECUTORA JBIC

ACTUALIZACION DE MANUAL AUXILIAR DE PUESTOS PARA LA UNIDAD EJECUTORA PROYECTO JBIC

PRESENTACION

El Manual Auxiliar para el Proyecto JBIC aprobado mediante Acuerdo No.2007-330 de fecha 20 de julio 2007, en sesión ordinaria No. 2007-043, describe los cargos que se han constituido única y exclusivamente para el desarrollo de la Unidad Ejecutora del Proyecto de "Mejoramiento del Medio Ambiente del Área Metropolitana de San José".

En ese Manual se contemplan todas las actividades y especialidades profesionales que se requieren desde el inicio del proyecto en definitiva para el desarrollo del Proyecto de Mejoramiento del Medio Ambiente del Área Metropolitana de San José conforme los objetivos fijados en el mismo, mediante Ley No. 8559, publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 226, Alcance No. 58 de fecha 24 de noviembre de 2006, la Asamblea Legislativa aprobó el CONTRATO DE PRÉSTAMO EXTERNO No CR-P4, SUSCRITO POR EL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA Y EL BANCO JAPONÉS PARA LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL (JBIC)

000

A y A
PRESIDENCIA EJECUTIVA
07 ENE. 2008
Hora: Mariela
RECIBIDO

004

MINISTERIO DE HACIENDA
Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria

San José, 19 de diciembre del 2007
STAP-2047-07

Licenciado
Ricardo Sancho Chavarría
Presidente Ejecutivo
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

Estimado señor:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme No. 8263 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 15-2007, celebrada el día diecisiete de diciembre del 2007.

CONSIDERANDO:

1. Que la Gerencia General del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados solicita pasar de Servicios Especiales a Cargos Fijos 56 plazas que fueron creadas en febrero de 2002, para laborar exclusivamente en el Proyecto Recuperación del Pendiente, con el propósito de propiciar una eficiente recuperación del volumen de cuentas por cobrar que -por su vencimiento- estaban pendientes de pago.

2. Que la Unidad que tiene a cargo el Proyecto, se ha dedicado junto con la Dirección Comercial y las 6 regionales, a lograr la consecución de la meta propuesta (reducción de las cuentas por cobrar, inculcar una cultura de pago a los usuarios y desarrollar mecanismos que incentiven la suscripción de arreglos de pago entre los usuarios y la institución), lo cual ha logrado paulatinamente con la colaboración de las 56 plazas de Servicios Especiales.

3. Que el volumen de las cuentas por cobrar se fue incrementando con los años; a tal grado de que, en diciembre de 1999 estaba en ¢8.458,0 millones, y dada la gestión efectuada por la institución, los resultados de la evolución del Proyecto han sido sumamente satisfactorios, ya que según las cifras aportadas por el Instituto, existe una disminución global de ¢2.315,1 millones en las cuentas por cobrar, a pesar de los eventos especiales que se presentaron en el 2004 y 2005 (cambio en la estructura tarifaria decretado en el 2004; inconvenientes en las contrataciones para realizar desconexiones; la huelga laboral institucional en octubre de 2005), no obstante, en el año 2006 se presenta una disminución importante.

4. Que posterior a la creación de la Unidad de Cobro del Pendiente, el monto por cobrar ha disminuido gradualmente, lo que deja en evidencia que la gestión humana es de vital importancia para realizar el proceso de comercialización del servicio, generando a la vez ingresos para la institución.

5. Que el costo de las 56 plazas asciende a ¢201.5 millones incluyendo las cargas sociales, que se financiarán con recursos propios de la Institución, monto que está contemplado en el Presupuesto Ordinario del año 2008.

6. Que el Instituto plantea como necesidad institucional la continuidad del Proyecto, ya que este se ha convertido en una función permanente; de ahí la necesidad de trasladar las plazas de Servicios Especiales a Cargos Fijos.

7. Que la Secretaría Técnica de este Órgano Colegiado, logró verificar que las 56 plazas efectivamente se están utilizando en las funciones concernientes al Proyecto.

8. Que los puestos del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados se encuentran homologados en clasificación y valoración al Régimen de Servicio Civil.

Por tanto acuerda, por unanimidad:

ACUERDO No. 8263

1. Comunicar al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, que se autoriza el traslado de las siguientes plazas de Servicios Especiales a Cargos Fijos, destinadas exclusivamente a cubrir las actividades técnico-administrativas, de dirección y de coordinación de la Unidad Ejecutora del Proyecto de Recuperación de las Cuentas por Cobrar:

Clasificación	Cantidad
Técnico 1	6
Técnico 3	4
Técnico 4	13
Técnico en Informática 1	5
Técnico y Profesional 1	23
Profesional 1	1
Profesional 4	3
Secretario	1
TOTAL	**56**

2. Las plazas rigen a partir de enero del 2008.

3. La clasificación y valoración de las plazas indicadas, deberá estar acorde con las estipuladas por la Dirección General de Servicio Civil, por estar el Instituto homologado al Régimen de Méritos

4. Se autoriza a la Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica para que comunique el presente acuerdo. **ACUERDO FIRME.**

Atentamente,

SECRETARIA TÉCNICA DIRECCION EJECUTIVA

Licda. Mayra Calvo C.
DIRECTORA EJECUTIVA
SECRETARIA TÉCNICA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA

c.c. Contraloría General de la República
Departamento Recursos Humanos
Analista STAP
Consecutivo

EMM

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

SESION Nº 2007-042 EXTRAORDINARIA	FECHA 03-07-2007	ARTÍCULO 1	INCISO	FECHA COMUNICACIÓN 04 de julio 2007

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCION JURÍDICA, DIRECCIÓN PLANIFICACION.

ASUNTO: PROPUESTA DE REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL	ACUERDO Nº 2007-325

Conocida la propuesta de Reorganización Institucional, y de previo a su aprobación por parte de esta Junta Directiva, se remite al Ministerio Rector del Sector, a efecto de contar con el visto bueno respectivo; de conformidad con el Decreto Ejecutivo No. 33783-MP-PLAN-MTSS, publicado en la Gaceta No. 103 del 30 de mayo del 2007.

ACUERDO FIRME.-

Ricardo Sancho Chavarría
Presidente Ejecutivo

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
Presidencia Ejecutiva
SAN JOSE, COSTA RICA

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA				
SESIÓN Nº 2007-069 ORDINARIA	FECHA 27-11-2007	ARTÍCULO 3º	INCISO a	FECHA COMUNICACIÓN 30 de noviembre del 2007
ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN.				
ASUNTO: APROBACIÓN DE REESTRUCTURACIÓN.				ACUERDO Nº 2007-574

JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que en sesión extraordinaria No.2007-042 de fecha 03 de julio del presente año, este órgano colegiado conoció la propuesta de reestructuración institucional.

SEGUNDO: Que de conformidad con el Decreto Ejecutivo No. 33783-MP-PLAN-MTSS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 103 del 30 de mayo de 2007, esta Junta Directiva adoptó el acuerdo No. 2007-325, mediante el cual se remite al Ministerio de Ambiente y Energia la propuesta de reorganización institucional, a efecto de obtener el visto bueno respectivo según lo estipulado en el decreto supra indicado.

TERCERO: Que mediante oficio No. DM-1335-07 de fecha 31 de octubre del presente año, el señor Ministro de Ambiente y Energía, emite su criterio sobre la documentación remitida a su despacho relativa al proyecto de reorganización de AYA.

CUARTO: Que en el oficio de referencia, el señor Ministro Rector del Sector expone una serie de observaciones a la propuesta presentada, las que denomina "objeciones selectivas", mismas que han sido acogidas e incorporadas mediante ajustes al proyecto de reorganización institucional.

QUINTO: Siendo que una de las objeciones selectivas expuestas por el Ministerio de Ambiente y Energía indica la improbación del componente de rectoría presentado en la propuesta de reestructuración y que ostenta el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, de conformidad con lo estipulado en la Ley Constitutiva de AyA, No. 2726, artículos 1 y 2, esta Junta Directiva en aras de facilitar el proceso de reestructuración suprime la unidad de rectoría propuesta, reformulando las funciones asignadas a la unidad de Rectoría en la Dirección de Planificación, expresándose que bajo ninguna circunstancia se renuncia a las potestades rectoras derivadas de la legislación nacional y jurisprudencia constitucional.

POR TANTO:

PRIMERO: Se aprueba el proyecto de reestructuración presentado ante esta Junta Directiva, conteniendo las modificaciones denominadas "objeciones selectivas" derivadas del oficio No. DM-1335-07, suscrito por el señor Ministro de Ambiente y Energía.

SEGUNDO: Se designa al señor Presidente Ejecutivo para que inicie las gestiones necesarias con el propósito de entablar una sana y profunda discusión con el Ministro Rector del Sector, con el propósito de que se deslinden las responsabilidades que en materia de rectoría corresponden a AYA en materia de Acueductos y Alcantarillados, según lo estipulado en la legislación citada, jurisprudencia administrativa y constitucional y dictamen de la Dirección Jurídica de AyA N° DJ-AA-2007-4605, del 23-11-2007. Todo lo anterior sin desconocer la competencia rectora del MINAE sobre el Recurso Hídrico.

TERCERO: Remítase el proyecto de reestructuración a la Dirección de Planificación a efecto de que se emita el pronunciamiento técnico donde se haga constar que el estudio cumple con los Lineamientos Generales para las Reorganizaciones Administrativas, según lo establecido en el Decreto Ejecutivo No. 33783-MP-PLAN-MTSS.

CUARTO: Se designa a la Gerencia General para que en un plazo de quince días elabore y presente ante esta Junta Directiva un plan de implementación de la nueva estructrura organizacional, el cual incluirá un detalle y cronograma de actividades y sus respectivos responsables. **COMUNÍQUESE.**

ACUERDO FIRME.

Lic. Victoriano Conejo Aguilar.
Secretario General.

A y A 877
PRESIDENCIA EJECUTIVA
29 FEB. 2008
Hora:
RECIBIDO

REPUBLICA DE COSTA RICA
Ministerio del Ambiente y Energía

San José, 20 de febrero de 2008
DM-232-2008

Señor
Roberto Gallardo Núñez
Ministro de Planificación Nacional y Política Económica
Su Despacho

Estimado señor:

En atención a su nota DM-081-08 del 20 de febrero del 2008, usted manifiesta que por medio del oficio PHE-2008-0079 del 22 de enero, el señor Ricardo Sancho Chavarría, Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (ICAA) indica que las objeciones selectivas al proceso de reorganización administrativa del ICAA señaladas en mi oficio DM-1335-2007 han sido incorporadas en la propuesta de reestructuración, y que fueron aprobadas por Acuerdo de Junta Directiva No. 2007-574 de la Sesión Ordinaria de la Junta Directiva No. 2007-099 del 27 de noviembre del 2007.

Con fundamento en lo expuesto anteriormente, en mi calidad de Rector del Sector Ambiente, Energía y Telecomunicaciones, otorgo mi aval al proceso de reestructuración.

Atentamente,

Dr. Roberto Dobles Mora
MINISTRO

MINISTERIO DEL AMBIENTE Y ENERGÍA
COSTA RICA

C. Sr. Jorge Rodríguez Quirós, Viceministro de Ambiente
Sr. Ricardo Sancho, Presidente Ejecutivo AyA
Sr. Oscar Loza, Director Planificación-MINAE
Sr. Marianela Monterio, Jefa Departamento Legal-MINAE

Teléfonos (506) 257-5456/(506) 233-4533/Ext. 162 & 163 Facsimil (506) 257-0697 Apdo. Postal 10.104-1000
San José, Costa Rica
Correo electrónico: ministroinaae@minae.go.cr

Ministro de Planificación Nacional
y Política Económica
República de Costa Rica

13 de marzo de 2008
D.M.125-08

Señor
Ricardo Sancho Chavarría
Presidente Ejecutivo
Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados
Su Oficina

1052
A y A
Presidencia Ejecutiva
14 MAR. 2008
RECIBIDO

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Como respuesta a los oficios PRE-2007-0769, mediante el cual se presenta el estudio denominado ***"Documentos de Reestructuración"***, PRE-2008-0025 del 10 de enero de 2008, por medio del cual se remite el documento denominado ***"Manual de Organización"***; así como al oficio PRE-2008-0079 con fecha 22 de enero de 2008, mediante el cual se remiten copia del acuerdo de la Junta Directiva que aprueba la estructura propuesta, pronunciamiento técnico de la Dirección de Planificación y copia del oficio DM-1335-07 conteniendo observaciones realizadas por el Ministro Rector a la reorganización planteada, le indico que una vez realizada la revisión de los documentos anteriormente citados y recibido el Aval del Ministro Rector mediante oficio DM232-2008, se cumple de esta manera con los requerimientos de información y requisitos establecidos.

En virtud de esto, la anterior estructura organizacional aprobada mediante oficio DM-1780-2005 de fecha 21 de noviembre del 2005, se modifica, quedando la nueva estructura conformada de la siguiente manera:

- Junta Directiva
  - Auditoria (staff)
- Presidencia Ejecutiva
  - Planificación (staff)
  - Jurídica (staff)
  - Comunicación Institucional (staff)
  - Cooperación y Asuntos Internacionales (staff)
  - Laboratorio Nacional de Aguas (staff)
- Gerencia y Subgerencia General
  - Contraloría de Servicios (staff)
  - Salud Ocupacional (staff)
  - Género (staff)
  - Subgerencia Ambiental, Investigación y Desarrollo
    - UEN Investigación y Desarrollo
    - UEN Programación y Control
    - UEN Administración de Proyectos

Ministro de Planificación Nacional

y Política Económica

República de Costa Rica

UEN Gestión Ambiental
Subgerencia de Gestión de Sistemas GAM
UEN Optimización de Sistemas
UEN Producción y Distribución
UEN Recolección y Tratamiento
UEN Servicio al Cliente
Subgerencia de Gestión de Sistemas Periféricos
UEN Optimización de Sistemas
UEN Producción y Distribución
UEN Recolección y Tratamiento
UEN Servicio al Cliente
Subgerencia de Gestión de Sistemas Delegados
UEN Administración de Proyectos
UEN Gestión de Acueductos Rurales
Subgerencia Administrativa Financiera
Dirección de Sistemas de Información
Dirección de Finanzas
Dirección de Gestión Capital Humano
Dirección de Proveeduría
Centro de Servicios de Apoyo

Por lo tanto, este Ministerio de acuerdo con las disposiciones normativas, Leyes N°5525, N°7668, Decretos N°33713 y N°33783 y la Directriz 021, procede a registrar en los archivos del Área de Modernización del Estado, la modificación a la estructura interna.

Cordialmente,

Roberto I. Gallardo N.
Ministro

C: Sra. Rocío Aguilar, Contralora General de la República
Sra. Mayra Calvo, Directora Ejecutiva de la Autoridad Presupuestaria
Lic. Marco Vinicio Arroyo Flores, Director Modernización del Estado, MIDEPLAN

MINISTERIO DE
HACIENDA
Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria

San José, 12 de agosto del 2008
STAP -1648-08

Licenciado
Ricardo Sancho Chavarría
Presidente Ejecutivo
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

Estimado señor:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme No. 8397 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 06-2008, celebrada el día 24 de julio del 2008.

CONSIDERANDO:

1. Que la prestación de los servicios públicos de agua potable y alcantarillado sanitario, obliga al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (ICAA) a llevar a cabo una amplia variedad de acciones en diferentes campos de su especialización; el ambiente, el desarrollo de la infraestructura, la producción y distribución del agua potable, la recolección y disposición de las aguas residuales, la atención de los clientes urbanos y rurales, la facturación y el cobro de los servicios brindados, entre otros.

2. Que el ICAA enfrenta grandes desafíos e innumerables retos para garantizar a futuro los servicios en el territorio nacional, así como el desarrollo necesario para enfrentar el aumento constante de la demanda por los servicios brindados, tanto por el crecimiento vegetativo, el desarrollo de grandes proyectos turísticos, como el desarrollo urbano con la gran cantidad de urbanizaciones en el área metropolitana y zonas aledañas, sin descuidar la atención de los servicios en las zonas rurales.

3. Que en virtud de lo anterior, el ICAA modificó su estructura organizacional, y dentro del plan de implementación de la nueva estructura, se plantea la necesidad de contar con cinco cargos que complementarán el nivel gerencial de la institución, en razón de su doble rol, el de rector y el de operador de los sistemas de abastecimiento de agua potable y tratamiento de aguas residuales.

4. Que por lo anterior, el Presidente Ejecutivo del ICAA, mediante oficio PRE-2008-0368 solicita autorización para crear cinco plazas que se desempeñarán como Subgerentes de Áreas Especializadas: Área de Gestión Ambiental, Investigación y Desarrollo, Área de Gestión de Sistemas Gran Área Metropolitana, Área de Gestión de Sistemas Periféricos, Área de Gestión de Sistemas Delegados y Área de Gestión Administrativa y Financiera, para lo cual se propone la eliminación de 5 plazas vacantes con el fin de no alterar la meta de empleo fijada para el 2008.

5. Que la Ley No. 2726 y sus reformas, define claramente el rol del Gerente General y Subgerente General de la Institución, quienes ejercen separadamente las facultades de

apoderados generalísimos sin límite de suma y la representación judicial y extrajudicial, con facultades de otorgar y revocar poderes en los términos de lo dispuesto en su ley.

6. Que el Subgerente General ejerce la coordinación directa con los Subgerentes Técnicos y en ausencia del Gerente General, lo sustituye en toda su amplitud; además, le corresponde coordinar el plan de organización interna y funcional del Instituto, los programas de trabajo de las diferentes dependencias, entre otras funciones encaminadas a administrar todas aquellas actividades relacionadas con la organización, funcionamiento y coordinación, funciones que tienen una estrecha relación con las que se proponen para la Subgerencia del Área Administrativa y Financiera, área que sirve de apoyo a la gestión sustantiva del Instituto.

7. Que el costo económico que implica la creación de estas plazas será financiado con recursos propios, el cual se encuentra incluido en su presupuesto institucional.

8. Que el artículo 16 de la Ley No. 6955, Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, faculta a la Autoridad Presupuestaria para fijar lineamientos en materia de empleo público, y para incluir límites al número de puestos.

Por tanto acuerda de forma unánime:

ACUERDO No. 8397

1. Comunicar al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados que se autoriza la creación de cuatro plazas para que se desempeñen como Subgerentes de las siguientes Áreas Especializadas, así como su inclusión dentro de la Serie Gerencial, a saber:

Subgerente del Área Ambiental, Investigación y Desarrollo
Subgerente del Área de Gestión de Sistemas GAM (Gran Área Metropolitana)
Subgerente del Área de Gestión de Sistemas Periféricos
Subgerente del Área de Gestión Sistemas Delegados

2. No se autoriza la creación de la plaza Subgerente del Área Administrativa Financiera, por cuanto las funciones que se le asignan están estrechamente relacionadas con las funciones del Subgerente General, además de estar estructurada como una área de gestión de apoyo de las áreas sustantivas del ICAA.

3. Estos puestos devengarán un salario total y único de ¢1.492.000,00, con fundamento en lo que dispone el acuerdo No. 5711 de 23 de diciembre de 1999, mediante el cual la Autoridad Presupuestaria fijó los salarios totales de los presidentes ejecutivos, gerentes y subgerentes de las entidades públicas, indicándoles que son los salarios únicos que devengarán los funcionarios que ocupan dichos puestos, con derecho a los aumentos que se determinen por costo de vida; tal disposición entró en vigencia a partir del 01 de enero del 2000. No incluye el aumento salarial del II Semestre de 2008.

4. En cumplimiento del artículo 1° de las Directrices de Política Presupuestaria para las entidades públicas, ministerios y demás órganos, es responsabilidad de la administración activa, velar porque el monto para financiar la incorporación de dichas plazas en la Serie Gerencial, se encuentre dentro del gasto presupuestario máximo autorizado para el periodo correspondiente.

5. Las plazas rigen a partir del momento en que sean incluidas en el presupuesto institucional.

6. El ICAA deberá eliminar de su relación de puestos, las cinco plazas vacantes que propone para la creación de las Subgerencias, con los siguientes códigos: 2925, 2137, 2136 y 374 y 2929.

7. Se autoriza a la Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica para que comunique el presente acuerdo. **ACUERDO FIRME.**

Atentamente,

SECRETARIA TECNICA
DIRECCION EJECUTIVA
Autoridad Presupuestaria

Licda. Mayra Calvo C.
DIRECTORA EJECUTIVA
SECRETARIA TÉCNICA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA

c. *Departamento de Recursos Humanos-ICAA*
Contraloría General de la República
Consecutivo
Analista STAP

Emm/

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

SESION Nº 2003-083 ORDINARIA	FECHA 04/11/2003	ARTÍCULO 6	INCISO F	FECHA COMUNICACIÓN 19 de noviembre del 2003

ATENCIÓN: ADMINISTRACIÓN SUPERIOR, DIRECCIÓN REGIÓN METROPOLITANA, SR. RODOLFO RAMÍREZ VILLALBA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.

ASUNTO NOMBRAMIENTO DEL SR. RODOLFO RAMIREZ VILLALBA

ACUERDO Nº 2003-471

Se designa al señor Rodolfo Ramírez Villalba Coordinador de la Comisión encargada del Estudio Integral de Puestos y se instruye a la Administración para que proceda a nombrar en la jefatura del Departamento de Recursos Humanos de la Región Metropolitana a una persona que reúna los requisitos de idoneidad para ocupar ese puesto. El nombramiento del Sr. Ramírez Villalba rige a partir del 18 de noviembre del 2003. NOTIFÍQUESE.

Licda. Rosa María Martínez Guillen
Secretaria de Actas

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
JUNTA DIRECTIVA
San José, Costa Rica

A y A
RECURSOS HUMANOS
REGIÓN METROPOLITANA
18 DIC. 2003
RECIBIDO

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

SESION N° 2004-017 ORDINARIA	FECHA 02-03-2004	ARTÍCULO 4	INCISO c	FECHA COMUNICACIÓN 11 de marzo del 2004

ATENCIÓN: ADMINISTRACIÓN SUPERIOR, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.

ASUNTO: SE APRUEBA EL "PROYECTO DE GESTIÓN LABORAL EN EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS"	ACUERDO N° 2004-190

Conoce esta Junta Directiva el "Proyecto de Gestión Laboral en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados", presentado por la Gerencia mediante oficio G-2004 – 0282 del 20/02/2004, POR TANTO ACUERDA:

1.- Se aprueba el "Proyecto de Gestión Laboral en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados";

2.- Se instruye a la administración (Gerencia), para que en forma inmediata inicie la ejecución del proyecto según el cronograma aportado. Comuníquese.

V°B° **ACUERDO FIRME-.**

Licda. Rosa María Martínez Guillén
Secretaria de Actas

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

LICITACION LPR-2004-00033

"CONTRATACION DE SERVICIOS ESTUDIO INTEGRAL DE PUESTOS"

VOLUMEN 1

CONVOCATORIA

RECEPCION Y APERTURA DE OFERTAS

Artículo # 1:

El Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA), en adelante AyA o el Instituto, cédula jurídica N°4000-042138 recibirá propuestas hasta las 11:00 horas del día 24 de Agosto del 2004 para "Contratación de Servicios Estudio Integral de Puestos".

Las ofertas presentadas con posterioridad a la fecha y hora indicadas, serán recibidas, pero se considerarán extemporáneas.

Los documentos que conforman el cartel podrán accesarse en la página www.aya.go.cr o bien adquirirse previo **pago de mil colones** en la Proveeduría de la Dirección de Suministros de AyA, sita en el Módulo C, Piso 3 Del nuevo Edificio Sede del AYA en Pavas.

Las ofertas deberán presentarse en 3 juegos (original y 2 copias), en sobre cerrado, personalmente en la oficina de la Proveeduría de Suministros de AyA, en la dirección antes mencionada, con la siguiente leyenda:

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
LICITACION LPR-2004-00033

"CONTRATACION DE SERVICIOS ESTUDIO INTEGRAL DE PUESTOS".

Estudio Integral de Puestos

Términos de Referencia para Contratación de Servicios

1. Objetivos:

Conscientes de la situación que vive actualmente el Instituto, en materia de la administración de los puestos de trabajo, se plantea el Proyecto *"GESTIÓN DE LA OCUPACIÓN LABORAL, Estudio Integral de la Clasificación, Valoración, Evaluación y Remuneración de los Puestos de AyA"* como un planteamiento concreto para responder a la problemática existente y como un mecanismo para ajustar la administración de los puestos de trabajo con el mercado laboral y con la necesidad institucional, el cual fue aprobado por la Junta Directiva en su sesión N°17, mediante el Acuerdo 2004-190.
Como una estrategia para el desarrollo del proyecto se establece la contratación de servicios de especialistas externos, para que mediante la contratación se alcancen los siguientes objetivos:

1.1 Objetivo General:

Establecer en AyA un modelo de gestión de la ocupación laboral que permita clasificar, valorar, evaluar y remunerar de manera justa y equitativa los puestos de trabajo, acorde con los requerimientos actuales, la realidad Institucional y el mercado laboral, que mediante un esquema integrado, moderno y efectivo, promueva el valor agregado en cada puesto de trabajo en la gestión del Instituto para cumplir su Misión.

1.2. Objetivos Específicos:

1. Elaborar el diagnóstico del sistema actual utilizado en AyA para clasificación, la valoración, la evaluación y la remuneración de los puestos de trabajo.

2. Establecer un sistema de clasificación de puestos que con mecanismos actuales y una nueva estructura ocupacional

Etapa IV: Implementación, comunicación y actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos para esta contratación de servicios.

3. Anotar en su oferta una descripción del método de valoración de puestos que se empleará, el cual debe ser cuantitativo.

4. Consignar en su oferta los plazos en que ejecutará las etapas señaladas, no pudiendo exceder en cada etapa de los siguientes plazos:

- I Etapa, 3 meses.
- II Etapa, 2 meses.
- IV Etapa, 3 meses.

Con respecto a la III Etapa se estima con una duración de 3 meses. Sin embargo, esta etapa se dará por concluida cuando se cuente con la debida aprobación del Estudio Integral de Puestos por parte de la Secretaria Técnica de la Autoridad Presupuestaria.

3. 5. La empresa consultora, una vez firme la adjudicación, dará inicio a la contratación a más tardar a los 15 días naturales contados a partir del recibido de la orden de inicio.

3.3. El Consultor del Servicio, deberá:

1. Declarar bajo juramento que la información y los materiales que en el curso de la consultoría se pongan en sus manos, o sean producidos al amparo de este contrato, serán debidamente conservados y devueltos y que no podrán ser utilizados ni dados a conocer a terceros sin la autorización del AyA, ni en el presente ni en el futuro.

2. Contar con la debida autorización de la contraparte institucional, antes de aplicar cualquier instrumento.

3. Contar con la debida validación por parte de la

MINISTERIO DE HACIENDA
SECRETARÍA TÉCNICA DE LA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA

A y A
RECURSOS HUMANOS
08 SET. 2008
HORA: _____
RECIBIDO
DIRECCION

San José, 05 de setiembre de 2008
STAP-1761-08

Señor
Ricardo Sancho Chavarría
Presidente Ejecutivo
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
S. O.

Estimado señor:

Me refiero a su oficio PRE-2008-0405 de 05 de mayo de 2008, el cual se complementó con oficios SB-2008-594 y SB-2008-612, recibidos el 19 y 20 de agosto de 2008 respectivamente, mediante los cuales remite la nueva propuesta del Manual de Clases Institucionales, donde se incorporan ajustes para atender las observaciones realizadas por esta Secretaría Técnica, en los oficios STAP-1305-08 del 2 de julio y STAP-1643-08 del 13 de agosto del año en curso.

Al respecto, me permito comunicarle que se procedió a verificar el cumplimiento de los Procedimientos para la Aplicación y Seguimiento de las Directrices y Regulaciones Generales de Política Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos vigentes, determinándose lo siguiente:

1. Las clases incluidas en el Manual de Clases Institucionales, contempladas en cada uno de los tres grupos ocupacionales según lo planteado por la institución, a saber: Sistemas de Agua, Servicio al Cliente, Gestión y Apoyo Administrativo, proceden como se detalla seguidamente:

CLASE INSTITUCIONAL

- Director Experto
- Director Especialista
- Director General
- Ejecutivo Experto
- Ejecutivo Especialista
- Ejecutivo Avanzado
- Ejecutivo General
- Jefe Técnico Sistemas de Agua
- Técnico Especialista Sistemas de Agua
- Técnico Sistemas de Agua
- Gestor Experto
- Gestor Especialista
- Gestor General
- Oficial Experto
- Oficial Especialista
- Oficial General

2. Los factores considerados en las clases Jefe Técnico en Sistemas de Agua, Técnico Especialista en Sistemas de Agua y Técnico en Sistemas de Agua, deberán replantearse con mayor detalle, de manera que reflejen claramente las características específicas de dichas clases institucionales. Esta información se requiere para someter a criterio de la Autoridad Presupuestaria, la propuesta de valoración de las clases institucionales.

San José, 05 de setiembre de 2008
STAP-1761-08

3. La estructura organizacional propuesta deberá modificarse, para que se ajuste a los términos del acuerdo No. 8397, tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 06-2008, celebrada el día 24 de julio del 2008, comunicado a esa institución con el oficio STAP-1648-08 del 12 de agosto del 2008, referente a la creación de las plazas de subgerentes. La estructura modificada y ajustada deberá ser remitida a esta Secretaría Técnica, luego de que esté debidamente registrada por MIDEPLAN.

4. En el estudio del Manual de Clases, la institución incluye dos nuevos incentivos salariales (incentivo por rendimiento para todos los funcionarios e incentivo por carrera técnica para puestos no profesionales); tales incentivos deberán plantearse en forma separada del Manual, por tratarse de un asunto no contemplado en la normativa que rige el estudio de los manuales institucionales.

5. Es responsabilidad de la administración activa, la correcta ubicación de los puestos en la nueva estructura. Sobre este particular, la institución deberá remitir a esta Secretaría, un comparativo de la estructura ocupacional vigente y la propuesta.

6. De conformidad con lo que dispone el artículo 4° de las Directrices y Regulaciones Generales de Política Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos vigentes, Decreto Ejecutivo No.33647-H, corresponde a la Autoridad Presupuestaria establecer la valoración de los puestos excluidos del Régimen de Servicio Civil; por lo que, la valoración de las clases propuestas en el Manual de Clases Institucionales, se someterá a conocimiento del Órgano Colegiado para que emita el acuerdo respectivo, el cual se le comunicará oportunamente.

7. De conformidad con lo estipulado en el artículo 8° de los Procedimientos para la Aplicación y Seguimiento de las Directrices Generales de Política Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos vigentes, Decreto Ejecutivo No.34407-H, corresponde a esa entidad velar por el cumplimiento de los requisitos académicos y legales establecidos en el Manual de Clases Institucionales, así como de las especialidades establecidas en el Manual de Cargos.

8. Con el afán de colaborar y agilizar el estudio del Manual de Clases Institucionales, se deja a entera responsabilidad de esa Institución, la realización de los ajustes al Manual de Cargos, derivados de lo que mencionamos en el numeral 2 de este oficio.

9. El apartarse de lo dispuesto en las Directrices y Procedimientos, podrá traer como consecuencia la aplicación de lo establecido en título X de la ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.

10. En caso de producirse variaciones hacia clasificaciones de menor nivel salarial que la original, producto de cambios del Manual Institucional, la entidad deberá de proceder de conformidad con el artículo 12° del Decreto Ejecutivo No.34407-H.

Estamos en la mayor disposición de aclarar cualquier duda adicional.

Atentamente,

SECRETARIA TECNICA
DIRECCION EJECUTIVA
Autoridad Presupuestaria

Licda. Mayra Calvo Cascante
Directora Ejecutiva
Secretaria Técnica de la Autoridad Presupuestaria

aos

Cc: Dirección de Recursos Humanos, ICAA
Archivo

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

SESIÓN N° 2008-063 ORDINARIA	FECHA 29-09-2008	ARTÍCULO 3	INCISO d	FECHA COMUNICACIÓN 08 de octubre 2008

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, SUBGERENCIA, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCION DE GESTION CAPITAL HUMANO.

ASUNTO: MANUAL DE CLASES INSTITUCIONALES. (OFICIO DE LA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA NO. STAP-1761-08.

ACUERDO N° 2008-469

Conocido el Oficio STAP-1761-08 de la Autoridad Presupuestaria de fecha 05 de setiembre del 2008, esta Junta Directiva ACUERDA:

1.- Aprobar para su implementación, los Manuales de Clases y Cargos Institucionales, contempladas en cada uno de los tres grupos ocupacionales, a saber: Sistema de Agua, Servicio al Cliente, Gestión y Apoyo Administrativo, según el siguiente detalle:

CLASE INSTITUCIONAL

- Director Experto
- Director Especialista
- Director General
- Ejecutivo Experto
- Ejecutivo Especialista
- Ejecutivo Avanzado
- Ejecutivo General (A) y (B)
- Jefe Técnico Sistemas de Agua
- Técnico Especialista Sistemas de Agua
- Técnico Sistemas de Agua
- Gestor Experto
- Gestor Especialista

A y A
RECURSOS HUMANOS
Bettina
10 OCT. 2008
HORA:
RECIBIDO
DIRECCION

- Gestor General
- Oficial Experto
- Oficial Especialista
- Oficial General

ACUERDO FIRME.

Sr. Ricardo Sancho Chavarria.
Presidente Ejecutivo.

A y A
RECURSOS HUMANOS
Bettina
10 OCT. 2008
HORA:
RECIBIDO
DIRECCION

MINISTERIO DE HACIENDA
Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria

AYA
PRESIDENCIA EJECUTIVA
31 OCT. 2008
Recibido: 11/01/a / 03/10
Hora: 10:41 a.m.

San José, 17 de octubre del 2008
STAP -1940-08

Licenciado
Ricardo Sancho Chavarría
Presidente Ejecutivo
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

Estimado señor:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme No. 8422 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 08-2008, celebrada el día 30 de setiembre del 2008.

CONSIDERANDO:

1. Que mediante oficio PRE-2008-0405 de fecha 5 de mayo del 2008, complementado con oficios SB-2008-594 y SB-2008-612, el Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (ICAA), remite el Manual de Clases Institucionales.

2. Que según argumenta el Presidente Ejecutivo, el estudio de las clases y cargos y su correspondiente valoración, obedece a la necesidad de modernizar la estructura y promover la profesionalización, ya que durante dos décadas ha carecido de un sistema para administrar los puestos de trabajo.

3. Que para efectuar la valoración de los puestos, el ICAA utilizó el método de valoración por puntos, el cual consiste en asignar a cada factor, el grado que se ajusta a los requisitos de cada uno de los puestos.

4. Que el ICAA es una institución homologada al Sistema de Clasificación y Valoración de Clases del Servicio Civil, no obstante, las clases técnico-operativas del grupo ocupacional "Sistemas de Agua", por su especialización, naturaleza y funciones, se consideran diferentes y muy propias de la actividad sustantiva que desarrolla el Instituto, de manera que se tornan de ineludible necesidad para el logro de los objetivos y metas; razón por la cual no tienen clase referencial en dicho Sistema.

5. Que de conformidad con lo que dispone el artículo 4° de las Directrices y Regulaciones Generales de Política Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos vigentes, Decreto Ejecutivo No.33647-H, corresponde a la Autoridad Presupuestaria establecer la valoración de los puestos excluidos del Régimen de Servicio Civil.

Por tanto, acuerda de forma unánime:

ACUERDO No. 8422

1. Comunicar al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, que se establece la siguiente valoración para las clases de puestos del Manual de Clases Institucionales:

CLASE INSTITUCIONAL	CLASE ANCHA SERVICIO CIVIL	SALARIO BASE II Semestre 2008
Director Experto	Gerente de Servicio Civil 3	779.850,0
Director Especialista	Gerente de Servicio Civil 2	662.200,0
Director General	Gerente de Servicio Civil 1	578.200,0
Ejecutivo Experto	Profesional Jefe de Servicio Civil 3	502.300,0
Ejecutivo Especialista	Profesional Jefe de Servicio Civil 1	445.550,0
Ejecutivo Avanzado	Profesional de Servicio Civil 3	411.800,0
Ejecutivo General	Profesional de Servicio Civil 1 B	350.150,0
	Profesional de Servicio Civil 1 A	305.800,0
Jefe Técnico en Sistemas de Agua	Clases Operativas No homologadas	302.000,0
Técnico Especialista en Sistemas de		276.000,0
Técnico en Sistemas de Agua		248.000,0
Gestor Experto	Técnico Profesional 3	270.700,0
Gestor Especialista	Técnico Profesional 1	248.300,0
Gestor General	Trabajador Especializado Jefe 3	222.300,0
Oficial Experto	Trabajador Especializado 4	193.000,0
Oficial Especialista	Trabajador Especializado 3	183.900,0
Oficial General	Trabajador Especializado 2	174.750,0
*/Incluye percentil 35 en las clases que corresponde su aplicación		

2. Las valoraciones anteriores corresponden al salario base, e incluyen el aumento por costo de vida decretado para el segundo semestre de 2008, y el percentil 35 para las clases profesionales.

3. Los pluses salariales que devengarán los funcionarios de la Institución, son los que se encuentran respaldados por la normativa vigente.

4. Rige de conformidad con lo establecido en los incisos g) y h) del artículo 10, Decreto Ejecutivo No. 34407-H, de los Procedimientos para la Aplicación y Seguimiento de la Directrices Generales de Política Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos vigentes, publicado en La Gaceta No. 56 del 19 de marzo de 2008.

5. Queda sujeto a disponibilidad presupuestaria.

6. Se autoriza a la Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica para que comunique el presente acuerdo. **ACUERDO FIRME.**

Atentamente,

Licda. Mayra Calvo C.
DIRECTORA EJECUTIVA
SECRETARIA TÉCNICA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA

c.c *Dirección de Recursos Humanos*
Contraloría General de la República
Consecutivo
Analista STAP

Emm/

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

AYA
RECURSOS HUMANOS
10 DIC 2008
Ligia Fonseca Mena
HORA:
RECIBIDO
DIRECCION

SESIÓN N° 2008-073 ORDINARIA	FECHA 27-11-2008	ARTÍCULO 3	INCISO a	FECHA COMUNICACIÓN 28 de noviembre 2008

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, SUBGERENCIA, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCION GESTION DEL CAPITAL HUMANO.

ASUNTO: NOTA NO. STAP-1940-08, DE LA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA, SUSCRITA POR LA LICDA. MAYRA CALVO,	ACUERDO Nº 2008-551

Esta Junta Directiva aprueba el Oficio STAP-1940-08 de la Autoridad Presupuestaria, mediante el cual se transcribe el Acuerdo Firme No. 8422, en donde se comunica al AyA la valoración para las clases de puestos del Manual de Clases Institucionales. **Comuníquese.**

ACUERDO FIRME.

Presidencia Ejecutiva

Sr. Ricardo Sancho Chavarría.
Presidente Ejecutivo.

A y A
RECURSOS HUMANOS
08 DIC. 2008
HORA: Ligia Fonseca Mena
RECIBIDO
DIRECCIÓN

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

SESIÓN N° 2008-073 ORDINARIA	FECHA 27-11-2008	ARTÍCULO 3	INCISO b	FECHA COMUNICACIÓN 28 de noviembre 2008

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, SUBGERENCIA, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCION GESTION DEL CAPITAL HUMANO.

ASUNTO: ESTUDIO INTEGRAL DE CLASES Y PUESTOS .

ACUERDO N° 2008-552

JUNTA DIRECTIVA
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

RESULTANDO:

1. Que mediante el Acuerdo de Junta Directiva 2004-190, tomado en la Sesión Ordinaria 017-2004 del 2 de marzo del 2004, fue aprobado el desarrollo del Proyecto Gestión de la Ocupación Laboral, el cual tiene como objetivo diseñar e implementar en el AyA un Modelo de Administración de Puestos, acorde con la realidad del AyA.
2. Que en el marco del proceso de modernización iniciado y reflejado en su reorganización administrativa aprobada mediante el Acuerdo de Junta Directiva N°2007-574, del 27 de noviembre del 2007 y avalada por el Ministerio de Ambiente y Energía en el oficio DM-232-2008, del 26 de febrero del 2008, Acuerdo de Junta Directiva No.2008-205, tomado en la Sesión Ordinaria 2008-024 del 22 de abril del 2008, fue aprobado el "Plan de Implementación de la Reestructuración Institucional" , el cual incorpora como uno de sus componentes la implementación del "Modelo de Administración de los Puestos".
3. Que conforme el cronograma de trabajo establecido, la Presidencia Ejecutiva remite a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria la propuesta de Manuales de Clases y Cargos Institucionales para su aprobación, según oficio PRE-2008-0405 de fecha 05 de mayo 2008.
4. Que mediante Oficio STAP-1761-08 de fecha 05 de setiembre 2008 la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria comunica a la Presidencia Ejecutiva que "...se procedió a verificar el cumplimiento de los procedimientos para la Aplicación y Seguimiento de las Directrices y Regulaciones Generales de Politica Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos vigentes,

determinándose la procedencia de las clases incluídas en el Manual de Clases Institucionales, destacando la responsabilidad de la administración activa de la correcta ubicación de los puestos en la nueva estructura..." .

5. Que mediante Acuerdo de Junta Directiva No.2008-469 de fecha 29 de setiembre 2008 se aprueban para su implementación los Manuales de Clases y Cargos Institucionales.

6. Que mediante mismo oficio de Presidencia Ejecutiva PRE-2008-0405 de fecha 05 de mayo 2008, se presentó la valoración de las clases de puestos del Manual de Clases Institucionales, siendo aprobado mediante Acuerdo No. 8422 de la Autoridad Presupuestaria en forma unánime y comunicado por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria según STAP-1940 de fecha 17 de octubre 2008 al Presidente Ejecutivo de AyA.

7. Que mediante Acuerdo de Junta Directiva No.2008-551 de fecha 27 de noviembre del 2008 se aprueba la valoración de Puestos según el Acuerdo de Autoridad Presupuestaria No.8422 comunicado al Presidente Ejecutivo de AyA.

8. Que el Estudio Integral de Puestos incorpora, entre otros elementos, la generación de un sistema propio de valoración aprobado por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria según oficio STAP 1940-08 del 17 de octubre 2008, como una propuesta de homologación de los puestos a una mejor posición, remuneración y nueva estructura ocupacional y los Manuales Institucionales, tanto de Cargos como de Clases acorde a la realidad institucional .

9. Que mediante oficio STAP-1940-08 del 17 de octubre 2008, la Autoridad Presupuestaria según Acuerdo No.8422 aprueba la propuesta presentada por la Institución con oficio PRE-2008-0850 de fecha 18 de setiembre 2008 en relación a las clases denominadas "vitales", no homologadas a la clasificación de la Dirección General de Servicio Civil. Específicamente referidas a los cargos que se ubican en los sistemas de agua y de tratamiento de aguas residuales.

10. Que el Decreto N°34407-H, publicado en la Gaceta 56, del 19 de marzo del 2008, sobre las Directrices y Regulaciones Generales de Política Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos para las Entidades Públicas, Ministerios y demás Órganos según corresponda, cubiertos por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria para el Año 2008, indica en su artículo 11 "Cuando las entidades públicas homologadas y aquellas que opten por homologarse realicen cambios en los Manuales Institucionales de clases o estudios integrales y consideren que para algún puesto técnico-operativo específico no existe una clase ancha de referencia dentro del Sistema de Clasificación y Valoración vigente del Servicio Civil debido a la especilización, naturaleza y funciones de estos dentro de la Entidad, que haga imposible su debida ubicación, la STAP podrá dictaminar si corresponde contar con esa clase específica dentro de la estructura organizacional y ocupacional, analizando su consistencia dentro de la estructura salarial, previa propuesta y justificación

debidamente comprobada".

11. Que el Decreto N°34407-H, publicado en la Gaceta 56, del 19 de marzo del 2008, sobre elProcedimiento para laAplicación de las Directrices y Regulaciones Generales de Política Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos para las Entidades Públicas, Ministerios y demás Órganos según corresponda, cubiertos por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria para el Año 2009, indica en su "Artículo 10.–Para realizar cambios en los manuales institucionales de clases, estudios integrales u homologaciones, las entidades públicas, ministerios y demás órganos según corresponda, considerarán los siguientes aspectos:

g) La aprobación definitiva por parte del Jerarca Supremo, se emitirá una vez agotadas las observaciones y terminado el proceso de verificación por parte de la STAP.

h) La fecha de rige será el primer día del mes siguiente a aquel en que se emita la aprobación definitiva; a partir de esa fecha se podrán ubicar en las nuevas clases, a los funcionarios que cuenten con los requisitos académicos y legales establecidos en estas."

12. Que cada Jerárca Institucional, Director de UEN o Nacional de conformidad con la Estructura Organizacional y Ocupacional es el responsable de ubicar a cada funcionario ante el Equipo Técnico de la Dirección de Gestión de Capital Humano definiendo las posiciones respectivas para cada uno, siendo el Equipo Técnico el responsable de revisar no solo las actividades que realiza sino el cumplimiento de los requisitos académicos, legales y de experiencia que dicha posición exige conforme los nuevos Manuales de Clases y Cargos Institucionales.

13. Que la Dirección de Gestión de Capital Humano mediante el memorando DRH-2008-445, del 14 de noviembre de 2008, presentó a la Subgerencia General la propuesta de aplicación de Estudio Integral de Puestos, producto de un largo proceso de investigación, levantamiento de información, procesamiento de datos, análisis de la información recopilada y formulación de propuestas en mesa de trabajo técnico por los SubGerentes Técnicos, Directores de UEN y Nacionales, conforme a la Estructura Organizacional aprobada y Estructura Ocupacional.

14. La SubGerencia General solicita a la Dirección de Gestión de Capital Humano mediante oficio SB-2008-1186 de fecha 15 de noviembre 2008, certifique que todos los puestos y cargos incluidos en la propuesta de Estudio Integral cumplen con los requisitos establecidos en los nuevos Manuales de Clases y Cargos Institucionales.

15. Que mediante Oficio SB-2008-1228 de fecha 20 de noviembre 2008, la SubGerencia General remite al Presidente Ejecutivo, para su conocimiento, consideración y posterior remisión a la Junta Directiva de la propuesta de Estudio Integral de Puestos.

CONSIDERANDO:

1. Que el Equipo Técnico de la Dirección de Gestión de Capital Humano revisó y analizó todos los 3103 puestos institucionales.

2. Que se presentará ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria para su autorización la situación de los 570 funcionarios de las áreas sustantivas, que por necesidad institucional se vienen desempeñando en los cargos pero requieren una dispensa por única vez en el marco de los nuevos Manuales de Clases y Cargos Institucionales.

3. Que existe un grupo de 84 profesionales que se vienen desempeñando en cargos en donde el requisito académico y legal lo cumplen, no así el requisito de experiencia en el ejercicio de la profesiòn para el cargo propuesto, sin embargo se propone un cargo con el nivel profesional al cual se les puede ubicar, conforme los requisitos que cada uno ostenta a la fecha.

4. Que es interés de la Administración Superior presentar justificación para esas posiciones profesionales, por necesidad institucional para dispensar por parte de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria ese requisito por una única vez.

5. Que se requiere el criterio técnico de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria sobre los funcionarios que devengan el porcentaje sobre su salario base actual por desempeñarse en un cargo de informática y que en la propuesta de Estudio Integral se encuentran realizando otras funciones de diferente naturaleza para lo cual el plus salarial no aplica.

POR TANTO:

1. Se acuerda, conforme lo señalado en el Decreto Ejecutivo No.34407-H del 19 de marzo 2008, aprobar el Estudio Integral de Puestos según la Estructura Organizacional y Ocupacional aprobada.

2. Remitir el Informe comparativo de la Estructura Ocupacional vigente y

propuesta, según lo señalado en el punto 5 del oficio STAP-1761-08 de fecha 05 de setiembre 2008 dirigido al Presidente Ejecutivo.

3. Se instruye a la Administración a llevar a cabo las acciones correspondientes para la debida notificación a cada funcionario sobre su nueva posición laboral, una vez recibidas las aclaraciones por parte de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria en los temas señalados en los considerandos de este Acuerdo.

4. Rige a partir del 01 de diciembre 2008, conforme lo señalado en el artículo 10, incisos g) y h) del Decreto Ejecutivo No.34407-H.

ACUERDO FIRME.

Sr. Ricardo Sancho Chavarría.
Presidente Ejecutivo.

MINISTERIO DE
HACIENDA
Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria

San José, 30 de noviembre del 2009
STAP -2035-09

A y A
DIRECCION CAPITAL HUMANO
Rita Mena Alpízo
14 DIC 2009
Hora: RECIBIDO

Licenciado
Ricardo Sancho Chavarría
Presidente Ejecutivo
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

Estimado señor:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme No. 8733 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 10-2009, celebrada el día 19 de noviembre del 2009

CONSIDERANDO:

1. Que mediante oficio PRE-2009-0684 el Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (ICAA), solicita la creación de 31 plazas por cargos fijos para atender el Acueducto de Tejar del Guarco de Cartago, propiamente en el cantón octavo de El Guarco en el distrito primero Tejar, ya que es una necesidad institucional asumir el sistema de abastecimiento de agua potable, de gran trascendencia para la salud pública.

2. Que la Institución ha tenido que asumir sistemas de acueductos que están en manos de corporaciones municipales y asociaciones administradoras de acueductos rurales, entre ellos el Acueducto de El Guarco, ya que la principal razón que argumenta la Municipalidad al tomar dicha medida, es el reconocer su incapacidad financiera y técnica para administrar, comercializar, invertir, operar y mantener dicho acueducto, el cual cuenta con aproximadamente 50 años de operación y con problemas de abastecimiento, de calidad en el agua potable y en el servicio; aunado a esta problemática, está el desorden en el crecimiento urbanístico y vegetativo del cantón, el cual ha sido empujado por los desarrolladores de urbanizaciones y no ha obedecido a un plan de crecimiento municipal.

3. Que dado lo anterior, la institución asume el acueducto mencionado, con el agravante de que se requiere que realice una fuerte inversión para paliar el deterioro en que se encuentran dichos acueductos; para el año 2010, las necesidades en obras de inversión ascienden a ¢1.588.0 millones.

4. Que para atender las actividades actuales de comercialización, administración, operación y mantenimiento del Acueducto del Guarco, así como algunas labores de reparaciones, el ICAA ha tenido que utilizar el personal que laboraba en la Municipalidad (13 funcionarios: 12 de carácter operativo y un ingeniero), además de recurrir a la contratación de funcionarios pagados por medio de jornales.

5. Que dadas estas condiciones, la institución solicita la creación de treinta y una (31) plazas por cargos fijos, 2 profesionales y 29 de carácter técnico operativo; lo que constituye el número de plazas estrictamente necesarias para operar, mantener, administrar y comercializar el Acueducto del Guarco y brindar satisfactoriamente el servicio en términos de calidad, continuidad y oportunidad.

San José, 30 de noviembre del 2009
STAP -2035-09

6. Que el costo económico que implica la creación de treinta y una (31) plazas, 29 de carácter operativo y 2 profesionales, asciende a ¢214.4 millones, incluyendo las cargas sociales y serán financiadas con recursos propios.

7. Que mediante oficio DM-10462-2009 de 04 de octubre de 2009, la Ministra Rectora del Sector Salud, señora María Luisa Ávila, avala la solicitud presentada por ICAA.

8. Que mediante Acuerdo firme No. 8560 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 04-2009, celebrada el día 30 de abril del 2009, se fijó la meta de empleo de 2009, la cual consta de 3.126 puestos por cargos fijos y 86 de servicios especiales.

9. Que el artículo 16 de la Ley No. 6955, Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, faculta a la Autoridad Presupuestaria para fijar lineamientos en materia de empleo público, y para incluir límites al número de puestos.

Por tanto acuerda:

ACUERDO No. 8733

1. Comunicar al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados que se autoriza la creación de las siguientes treinta y una (31) plazas por cargos fijos, para laborar exclusivamente en el Acueducto de Tejar del Guarco, recientemente asumido por ICAA, con el detalle que se describe a continuación:

CANTIDAD	CLASE INSTITUCIONAL
2	Ejecutivo General B
1	Jefe Técnico en Sistemas de Agua
7	Técnico Especialista en Sistemas de Agua
8	Técnico en Sistemas de Agua
1	Gestor Experto
1 3	Gestor Especialista Gestor General
5 3	Oficial Experto Oficial General
31	Total

2. Estas plazas solo se podrán utilizar en caso de que la Institución no pueda acudir a la utilización de plazas vacantes.

3. Queda a entera responsabilidad de la Institución, la incorporación de las nuevas plazas en el presupuesto institucional, asegurando los recursos para su financiamiento.

San José, 30 de noviembre del 2009
STAP -2035-09

4. La creación de estas plazas modifica la meta de empleo del 2009 comunicada en el Acuerdo No.8560, tomado en la Sesión Ordinaria No. 04-2009, celebrada el 30 de abril de 2009, quedando en 3.157 puestos por cargos fijos y 86 de servicios especiales.

5. Se autoriza a la Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica para que comunique el presente acuerdo. ACUERDO FIRME

Atentamente,

Licda. Mayra Calvo C.
DIRECTORA EJECUTIVA
SECRETARIA TÉCNICA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA

SECRETARIA TÉCNICA
DIRECCION EJECUTIVA
Autoridad Presupuestaria

c.c *Departamento de Recursos Humanos- ICAA*
Contraloría General de la República
Consecutivo
Analista STAP

KJS/

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA				
SESIÓN N ° 2009-07 ORDINARIA	FECHA 03-02-2009	ARTÍCULO 7	INCISO c	FECHA COMUNICACIÓN 12 de marzo 2009

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA, SUBGERENCIA, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, PROVEEDURIA, DIRECCION GESTION DEL CAPITAL HUMANO.

ASUNTO: MODIFICACIÓN REGLAMENTO DE ZONAJE.

ACUERDO N° 2009-055

JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

MODIFICACION RESPECTO A LA APLICACIÓN DEL CAPITULO III DEL ZONAJE EN LA INSTITUCION DEL REGLAMENTO DE GASTOS DE VIAJE TRANSPORTE Y PAGO DE ZONAJE PARA FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

RESULTANDO:

PRIMERO: Que la Contraloría General de la República conforme a los oficios No. 7449 y 7495, ambos del 5 de julio del 2004 (emitidos en relación a la remisión de la Modificación Externa No.1 y Presupuesto Extraordinario No. 2, correspondiente al ejercicio económico del 2004), improbó el contenido presupuestario para el reconocimiento del zonaje para los nuevos casos, al considerar que no se suministró información respecto de si se han realizado variaciones al reglamento interno dispuesto para tal fin o en su defecto, los estudios técnicos que acrediten dicho reconocimiento.

SEGUNDO: Que la Contraloría General de la República mediante oficio No. 12227 de octubre del 2004, instó a la Institución a que adapte la reglamentación interna sobre la materia de zonaje, a lo establecido en el Decreto Ejecutivo No. 90-SC y, por ende, considere como parámetros válidos y razonables, los montos que ha establecido este Órgano Contralor para el pago de zonaje de los funcionarios públicos.

TERCERO: Que según pronunciamiento de la Dirección Jurídica ante solicitud de criterio para la propuesta de Reglamento que se presenta ante la Junta Directiva, indica "(...) es preciso señalar que para el otorgamiento de dicha compensación económica se requiere indefectiblemente y en virtud del principio de legalidad contenido en el Artículo 11 de la Ley General de Administración Pública, que el funcionario que se encuentre dentro de los supuestos normativos que justifiquen el

Acueductos y Alcantarillados" (se modifica el nombre de "Servicio Nacional" por "Instituto Costarricense"), conforme las reformas de la Ley Constitutiva vigentes.

ARTICULO 2:

Parra los efectos del presente Reglamento se entenderá por "Zonaje", la compensación económica adicional que percibe el funcionario que por interés y necesidad institucional debe trasladarse a prestar servicios en forma continua, a un lugar de trabajo fuera de la circunscripción territorial (denomine se Región) de su contratación y del domicilio legal (entendido éste, como el lugar donde el funcionario tiene su principal establecimiento como familia, trabajo, estudios, propiedades, negocios etc.) durante un periodo mayor a los treinta días.

ARTICULO 3º

Tendrán derecho al reconocimiento de zonaje, únicamente los funcionarios que en labores de su cargo hayan sido trasladados a Regiones diferentes de su domicilio legal y lugar de contratación original, por un periodo mayor a los treinta días; y como excepción, aquellos casos en que el traslado efectuado en la misma Región, evidencie por su distancia (150 Km), la obligatoriedad de constituir un domicilio accidental cerca del lugar donde presta servicios, renunciando a las ventajas propias y familiares del sitio en el cual vive permanentemente evitando la posibilidad de que pueda desplazarse diariamente desde su domicilio legal a su centro de trabajo y viceversa. Entiéndase por "domicilio legal" al espacio en donde vive el servidor y su familia en forma permanente, con sus propias comodidades y ventajas. Por esa razón dicho reconocimiento económico se hace al trabajador, tratándose de compensar en alguna medida el sacrificio emocional y material, al alejarse de su domicilio habitual para trabajar en un lugar distinto"

ARTICULO 4º

Toda solicitud de reconocimiento de zonaje deberá contener de previo, la autorización de la Dirección Nacional de UEN o Regional según corresponda y una justificación objetiva de parte de ésta, respecto al requerimiento del funcionario en el lugar respectivo (y que no es el lugar de contratación) para presentarlo ante la Gerencia General, quien proporcionará el aval para su trámite y posteriormente será remitido a la Dirección de Gestión de Capital Humano, con el fin de que se determine técnicamente, su procedencia. Dicha solicitud, también deberá estar acompañada de una declaración jurada del funcionario sin distinción de rango o categoría que facilitará la Dirección de Gestión de Capital Humano, mediante un formulario que llenará y firmará el funcionario que será trasladado, haciendo constar que su lugar de trabajo no va constituir su domicilio legal, así como la veracidad de los datos aportados en ésta; y de una certificación expedida por la Alcaldía de su jurisdicción, en la que conste su domicilio legal. La Dirección de Gestión Capital Humano, una vez que reciba estos documentos, iniciará el estudio técnico respectivo que señale la procedencia ó no de su reconocimiento, que en caso de

ser positivo, regirá el primer día del mes siguiente en que se brinde la resolución técnica. Posteriormente, elaborará la Acción de Personal, una vez que la plaza que ocupa el funcionario contenga el monto presupuestario correspondiente para el reconocimiento. Dicha Acción de Personal deberá contener el monto por zonaje, domicilio legal del funcionario, lugar a donde se le traslada y área donde presta en ese momento los servicios, debiendo ser aprobada por el Director de Gestión de Capital Humano y el Gerente General para su aplicación.

ARTICULO 5º

Para la determinación del monto a pagar por zonaje, deberá tomarse en cuenta los beneficios de uso y habitación de casa o apartamento que reciba el funcionario de parte de la Institución y que signifique una disminución de sus gastos de subsistencia en relación al monto asignado por zonaje, tomando en consideración medios y riesgos de transporte, clima, salubridad, condiciones, facilidades y costo local de vida, posibilidades de educación y atención médica para el funcionario y su familia, de manera que el ciento por ciento corresponde a la suma máxima establecida que la Contraloría General de la República fije para el pago de zonaje a los funcionarios públicos y que será ajustado a los parámetros económicos vigentes, establecidos a la luz de lo dispuesto, por el Órgano Contralor, quien ostenta la competencia de definir los rangos que al respecto fija como monto mínimo y máximo para los funcionarios , procediendo la institución a ajustar lo correspondiente según así sea señalado por la Contraloría General de la República como corresponde actualmente.

ARTICULO 6º

El reconocimiento de zonaje podrá otorgarse y podrá suspenderse, cuando ocurran las siguientes condiciones:

a) Si el funcionario es objeto de traslado dentro de la misma Región, donde tiene su domicilio legal, es decir en donde el trabajador vive con su familia en forma permanente y habitual, con comodidades y ventajas, demostrándose un total arraigo en ese lugar.

b) En caso de conclusión de la obra o actividad que motivó su traslado, lo cual le permite regresar al lugar de trabajo original y domicilio legal que ostentaba antes del traslado.

c) Si el funcionario varió su domicilio legal a la Región donde fue trasladado originalmente, desligándose de su domicilio anterior para residir con ánimo de permanencia en la Región y por tanto evidencian un total arraigo con la misma.

d) Cuando la Institución considere innecesaria la permanencia del funcionario en la Región donde fue objeto de traslado y ordene su regreso al lugar de contratación original, aplicando para ello, el debido proceso.

e) Cuando el funcionario que no resida con su familia en la Región respectiva sea requerido en el territorio donde tiene su residencia familiar habitual por más de una semana por razones de su cargo. En este caso, se le suspenderá el zonaje y en su defecto, se le reconocerán los gastos de viaje que correspondan conforme lo establece el Reglamento respectivo.

f) Cuando el funcionario por razones de capacitación u otro motivo se vea obligado a permanecer más de un mes fuera de su lugar de trabajo, se le suspenderá el reconocimiento, siendo que a su regreso, previa comunicación a la Dirección de Gestión de Capital Humano por escrito de su reintegro a labores, recobrará el derecho a disfrutar del mismo.

ARTICULO 7°

El funcionario no perderá el reconocimiento del zonaje, aún cuando se dieren los siguientes casos:

a) Cuando se separe hasta por un mes de su puesto por motivo de incapacidad por enfermedad o maternidad y riesgo profesional (accidente o enfermedad laboral).

b) Cuando para cumplir funciones propias de su cargo, asista a actividades propias del desarrollo humano de interés institucional y por tanto se le conceda licencia con goce de salario para que asista y deba trasladarse por un periodo que no exceda de un mes.

c) Cuando tenga que trasladarse por un periodo que no exceda de un mes a una zona en la que no se paga zonaje.

ARTICULO 8°

Cuando el funcionario disfrute de los beneficios de uso de casa de habitación en forma permanente para él y su familia (sufragada por la Institución); no se otorgará el reconocimiento de zonaje.

ARTICULO 9°

El funcionario que perciba el reconocimiento de zonaje está en la obligación de reportar a su Jefatura , la variación que experimente su domicilio legal en los cinco días hábiles a partir del momento, en que se efectuó tal cambio. Por ello recaerá en las Jefaturas respectivas, la verificación periódica de que los funcionarios a los cuales se les haya reconocido esta compensación económica, efectivamente cumplan con las condiciones en virtud de las cuales se les autorizo el mismo y su comunicación inmediata en forma escrita, a la Dirección de Gestión Capital Humano, con el fin instaurar el debido proceso para la suspensión del pago, si amerita tal proceder, por cuanto dejaron de existir los motivos que originaron su otorgamiento; procediendo esta última, a realizar los trámites respectivos y el funcionario que lo disfrutó, no podrá alegar derechos adquiridos, ya que el reconocimiento fue

realizado, con motivo de circunstancias particulares y excepcionales, de forma, tiempo y lugar en la relación laboral.

ARTICULO 10°

Los gastos de viajes y transporte seguirán regulándose de manera independiente al zonaje de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Reglamento correspondiente, promulgado por la Contraloría General de la República.

ARTICULO 11°

La Dirección de Gestión de Capital Humano será la encargada de ejecutar y velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento, para lo cual podrá requerir información y documentación pertinente que permita determinar o comprobar la existencia de las condiciones o requisitos para el otorgamiento y mantenimiento del reconocimiento, quedando todos los Directores en primera instancia y los funcionarios que reciben el beneficio a observar y acatar los procedimientos que a tal efecto dictare.

ARTICULO 12°

La presente modificación al Reglamento deroga el Acuerdo de Junta Directiva No. 87-097 denominado "Modificación al Reglamento de Viáticos y Zonaje" del 23 de abril de 1987.

De conformidad con lo recomendado por la Dirección Jurídica de AyA mediante DJ-2008-160 de fecha 08 de enero 2008, publíquese el Reglamento de Gastos de Viaje, Transporte y Pago de Zonaje, para funcionarios del Servicio Nacional de Acueductos y Alcantarillados, adoptado mediante acuerdo de Junta Directiva No.71-145 del 22 de diciembre de 1971, que se ha venido aplicando en la Institución hasta el año 2004 en razón de que el mismo no fue debidamente publicado en su momento. Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Remítase a la Autoridad Presupuestaria para su aprobación. Comuníquese.

ACUERDO FIRME.

Acuerdo número 2009-055, adoptado por la Junta Directiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados en el inciso e), del artículo 7, de la sesión ordinaria N° 2009-007, celebrada el 03/02/2009.

Sr. Ricardo Sancho Chavarría
Presidente Ejecutivo

MINISTERIO DE HACIENDA
Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria

A y A
RECURSOS HUMANOS
05 ENE. 2009
RECIBIDO
DIRECCION

San José, 18 de diciembre del 2008
STAP -2398-08

Licenciado
Ricardo Sancho Chavarría
Presidente Ejecutivo
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS

Estimado señor:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme No. 8465 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 11-2008, celebrada el día 15 de diciembre del 2008.

CONSIDERANDO:

1. Que el Subgerente General del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados solicita prorrogar la utilización de 27 plazas por Servicios Especiales, que corresponden a la contrapartida aportada por la Institución al Contrato-Préstamo suscrito con el KFW (Kreditanstalf Fur Wiederaufbau), con el propósito de hacerle frente al proyecto denominado "II Programa de Agua Potable y Saneamiento Básico Rural", a implementarse dentro del marco referido por el convenio de Cooperación Financiera entre los Gobiernos de la República de Costa Rica y la de Alemania.

2. Que el costo económico que implica la prórroga de las plazas en el 2009 asciende a ¢347.9 millones, monto que se financia con recursos generados por la Institución, y considerados en el Presupuesto Ordinario del 2009 en el gasto máximo establecido para el 2009.

3. Que el Clasificador de Ingresos y Gastos del Sector Público, estipula que los Servicios Especiales son remuneraciones al personal profesional, técnico o administrativo contratado para realizar trabajos de carácter especial y temporal, que mantienen una relación laboral menor o igual a un año; sin embargo, se exceptúan los gastos de los proyectos de carácter plurianual, entendidos éstos como aquellos proyectos de inversión de diversa naturaleza que abarcan varios periodos presupuestarios, hasta por un máximo de tres años.

Por tanto se acuerda por unanimidad:

ACUERDO No. 8465

1. Comunicar al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, que se autoriza prorrogar a diciembre del 2011, las siguientes 27 plazas de Servicios Especiales, según el detalle que se indica, que corresponden a la contrapartida aportada por la Institución al Contrato-Préstamo suscrito con el KFW (Kreditanstalf Fur Wiederaufbau), con el propósito de hacerle frente al proyecto "II Programa de Agua Potable y Saneamiento Básico Rural".

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA				
SESIÓN N° 2012-047 ORDINARIA	FECHA 23-10-2012	ARTÍCULO 4	INCISO 4.2	FECHA COMUNICACIÓN 24 de octubre 2012

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA GENERAL, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCION GESTION CAPITAL HUMANO, SIPAA.

ASUNTO: MODIFICACION ACUERDO 2010-480.	ACUERDO N° 2012-382

JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS.

Conoce esta Junta Directiva propuesta para modificar el acuerdo de este Órgano Colegiado No. 2010-480 adoptado en la Sesión Ordinaria No. 2010-047 celebrada el día 27 de julio 2010 que definió las políticas institucionales para el reconocimiento de la dedicación exclusiva.

RESULTANDO:

1.-) Que la política señalada en el Acuerdo de Junta Directiva No. 480 del 27 de julio de 2010, se fundamenta en lo señalado en el Decreto Ejecutivo No. 23669–H del 18 de octubre de 1994, modificado por Decreto Ejecutivo 33451- H publicado en La Gaceta No. 237 del 11 de diciembre del 2006, haciendo una diferencia a nivel de Sector Público en los profesionales con grado académico de "bachiller universitario".

2.-) Que el reconocimiento de un 20% sobre el salario base de dedicación exclusiva para profesionales con bachillerato universitario, se fundamentó ante la Junta Directiva como parte de una estrategia para no incrementar el rubro de salarios en AyA, entre otros criterios.

3.-) Que al quedar excluidos los profesionales con grado académico de bachillerato universitario del reconocimiento porcentual por concepto de dedicación exclusiva se hace una diferencia entre lo establecido en la normativa vigente y sus modificaciones para todo el Sector Público a la fecha, señalado en el Decreto Ejecutivo No. 23669–H del 18 de octubre de 1994, modificado por Decreto Ejecutivo No. 33451-.H publicado en La Gaceta No. 237 del 11 de diciembre del 2006.

CONSIDERANDO:

UNICO: Que en el Decreto Ejecutivo No. 23669–H del 18 de octubre de 1994, modificado por Decreto Ejecutivo No. 33451- H publicado en La Gaceta No. 237 del 11 de diciembre del 2006 se promulgó las **"Normas para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva para las Instituciones y Empresas Públicas, cubiertas por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria"**, en el que se reconoce el 20% a los profesionales bachilleres universitarios.

POR TANTO:

Este Órgano Colegiado acuerda:

Modificar el Acuerdo de Junta Directiva No. 2010-480 de fecha 27 de julio de 2010, únicamente en cuanto al punto b.), para que se lea:

"Los profesionales deberán estar incorporados al colegio profesional respectivo, en los casos en que el servidor ostente un título académico de una universidad extranjera, debe aportar una certificación donde conste que el título fue reconocido y equiparado por una universidad costarricense o institución educativa autorizada para ello". **Comuníquese.**

ACUERDO FIRME.

Licda. Karen Naranjo Ruiz
Secretaria General

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA				
SESIÓN N° 2010-047 ORDINARIA	FECHA 27/07/2010	ARTÍCULO 4	INCISO d	FECHA COMUNICACIÓN 04 de agosto 2010
ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, SUBGERENCIA, AUDITORIA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCION CAPITAL HUMANO				
ASUNTO: POLITICA INSTITUCIONAL PARA EL REGIMEN DE DEDICACION EXCLUSIVA				ACUERDO N° 2010-480

POLITICA INSTITUCIONAL PARA EL REGIMEN DE DEDICACION EXCLUSIVA

ANTECEDENTES:

Conoce ésta Junta Directiva el memorando SGG 2010-0765 referente a solicitud de reconocimiento del plus salarial de dedicación exclusiva para nuevos Profesionales en el que se acuerda instruir a las Direcciones, Gestión Capital Humano, Jurídica y Gerencia General en funciones, para que elaboren una política Institucional en materia de pluses salariales (dedicación exclusiva, peligrosidad, zonaje, disponibilidad, prohibición, entre otros), con la finalidad de establecer los lineamientos que regirán ésta materia, tomando en consideración lo estipulado al respecto por la Dirección General de Servicio Civil, entidad rectora en materia de empleo y salario para las organizaciones del Sector Público que están dentro de ese Régimen, esos actos de Gobierno expresados por medio de política pública, son extendidos a las demás instituciones públicas por intermedio del Órgano de Gobierno Central competente, creado en el marco de la "Ley N° 8131, Administración Financiera De La República y Presupuestos Públicos y su Reglamento",denominado, Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, atender lo anterior es importante para determinar si un funcionario debe o no devengar alguno de estos plus salarial, en razón de su rendimiento y de la necesidad que determine el Instituto

Costarricense de Acueductos y Alcantarillados para garantizar la excelencia en el proceso en el que se desempeña.

Esta política se fundamenta en lo señalado en el Decreto Ejecutivo 23669 – H del 18 de octubre de 1994, modificado por Decreto Ejecutivo 33451- H publicado en La Gaceta Nº 237 del 11 de diciembre del 2006.

Así mismo en el marco de la normativa vigente que rige la opción administrativa de aplicar el Régimen de Dedicación Exclusiva a los funcionarios que integran la clase profesional de AyA, este Órgano Colegiado, atendiendo la naturaleza optativa de la norma, las condiciones particulares de aporte, el valor agregado de cada profesional en la gestión y productividad de los procesos, el conocimiento especializado aplicado en el desempeño de su cargo, así como la materia financiera del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados y el insoslayable impacto que este plus genera en la gestión integral de la institución, el cual no debe tener carácter de finalidad, sino de un medio para la vinculación y contratación de personas profesionales en condición exclusiva, en procesos de trabajo que el AyA necesite. En consecuencia, esta Junta Directiva en uso de sus facultades legítimas, promulga la siguiente política que regirá la aplicación de ese Régimen en el AyA.

CONSIDERANDO:

UNICO: Que el plus de dedicación exclusiva, aún con su naturaleza optativa, nació con la finalidad de evitar la fuga de funcionarios profesionales especializados del Sector Público hacia otros sectores productivos del país.

Que en el marco de la justificación en que se crea este reconocimiento, la Ley establece que *"...constituye un impedimento legal para que el funcionario público ejerza en forma liberal la profesión, de modo que si el funcionario no tiene ese ámbito de decisión que caracteriza al régimen de dedicación exclusiva; obligatoriamente está sujeto a lo dispuesto en la Ley..."*

Que actualmente AyA requiere realizar una serie de ajustes en materia de gestión de frente al imperativo de los desafíos de su mismo desarrollo, que la obligan a garantizar la racionalidad en la toma de decisiones, en la optimización del uso de los recursos financieros, en la gestión del conocimiento aplicado por los profesionales en el desempeño de sus cargos y la transparencia de todos sus actos.

Que la Administración Superior debe establecer las medidas necesarias a fin de que, de previo a la aprobación final de solicitudes de incorporación de profesionales al régimen de dedicación exclusiva, los jerarcas (Subgerentes de Área y Directores) deben ser garantes según lo expresa el artículo Nº 3, inciso g., del Decreto Ejecutivo No. 33451-H de 24 de octubre del 2006 que dice: *"g. Aportar justificación escrita, extendida por el jefe de Departamento o Director del programa presupuestario a que pertenece el puesto, manifiestan la necesidad de utilizar los servicios del funcionario en forma exclusiva."*. Así, el procedimiento obliga al Director correspondiente a cumplir con la responsabilidad que la normativa vigente le exige, al valorar objetivamente la aceptación de solicitudes de incorporación al régimen como un acto administrativo de carácter facultativo y no obligatoria en modo alguno, que en fundamento a ello la aprobación por parte del Gerente General, debe ser excepcional, discrecional y racional, atendiendo prioritariamente el interés público y el principio de racionalidad en la gestión. En correspondencia y, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Control Interno y demás normativa vigente, se establece como responsabilidad de la Administración Superior, el velar porque la aplicación de los procedimientos y reglamentos vigentes respondan a la realidad organizacional y necesidades institucionales en cuanto al ejercicio profesional en el desempeño del cargo de los profesionales, realizando en todos los casos un estudio individual de cada profesional para revisar que lo establecido en la normativa vigente, denominada "Normas para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva para las Instituciones y Empresas Públicas, cubiertas por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria" se cumpla a cabalidad, para lo cual se ha encomendado a la Dirección de Gestión Capital Humano la verificación de esa normativa en cada caso.

POR TANTO:

Acuerda que la Administración Superior de AyA se regirá por las siguiente política para el reconocimiento de la Dedicación Exclusiva, en el sentido de que se podrá otorgar el plus de dedicación exclusiva cuando se presente una o varias de las circunstancias que se señalan en esta política, para lo cual se deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

a. Toda solicitud para reconocimiento del plus de dedicación exclusiva será presentado debidamente justificado y razonado por el Director de la UEN, Director Nacional o Regional, con el visto bueno del Subgerente de Área respectivo, tomando en cuenta las circunstancias que se señalan en esta política y todos los aspectos que contempla la normativa vigente.

b. Los profesionales deben poseer el grado de Licenciado universitario como mínimo y estar incorporado al Colegio profesional respectivo. En los casos en que el servidor ostente un titulo académico de una universidad extranjera, debe aportar una certificación donde conste que el título fue reconocido y equiparado por una universidad costarricense o institución educativa autorizada para ello.

c. Estar desempeñando o propuesto para desempeñar un cargo para el cual se requiera como minimo la condición académica señalada en el inciso anterior y demostrada la atinencia de la profesión que ostenta el funcionario con el cargo en la institución.

d. Haber sido nombrado para laborar una jornada completa, con la excepción que se establece en el reglamento de dedicación exclusiva vigente.

e. El grado académico mínimo de licenciatura que ostenta el profesional y con base en el cual se solicita esta compensación económica, debe estar contemplado en los Manuales de Cargos y Clases Institucionales vigente.

f. Firmar un contrato de dedicación exclusiva con el máximo jerarca (o con quien este delegue) de la institución, el cual no es indefinido sino que regirá mientras las condiciones laborales que lo originaron se mantengan.

g. La justificación escrita, extendida por o para el Director de la UEN, Dirección Nacional o Regional con aprobación del Subgerente de Área en que labora el profesional, deberá manifestar la necesidad institucional de contar con el ejercicio profesional del funcionario por su especialidad y experticia en el área específica en forma exclusiva.

h. La Dirección de Gestión Capital Humano será responsable de realizar los análisis técnicos conforme los procedimientos, normativa vigente y política institucional que determinen la procedencia o no de las solicitudes que se presenten por parte de los jerarcas institucionales y elaborar los contratos respectivos para presentarlas a la Gerencia General para su aprobación.

Circunstancias en las cuales se reconocerá la dedicación exclusiva:

PRIMERO: DIRECTORES CON CREDENCIALES PROFESIONALES

Se podrá otorgar el plus de dedicación exclusiva a los funcionarios con nivel profesional que desempeñen puestos de Dirección en los tres niveles definidos en la estructura organizacional y ocupacional institucional, según la Estructura Organizacional formal, que hayan sido certificadas con un título con grado académico de **Licenciatura como mínimo e incorporado al Colegio Profesional respectivo** que los faculte para ejercer según el área del conocimiento que se requiera y que

demuestre que el conocimiento adquirido es el necesario y atinente al cargo, en el tanto su labor resulte indispensable para la correcta gestión institucional.

SEGUNDO: ESCASA OFERTA DE PROFESIONES Y/O PROFESIONALES

Se podrá otorgar el plus de dedicación exclusiva a los funcionarios con nivel profesional con grado académico de **Licenciatura como mínimo incorporado al Colegio respectivo** que los faculte para ejercer según el área del conocimiento que se requiera, o que técnica y razonadamente se demuestre que en el mercado la oferta de ese conocimiento profesional no es suficiente y/o no se cuenta con profesionales capacitados en el área de especialidad ya sea académicamente o por la experticia que ha desarrollado en el campo, para satisfacer los requerimientos específicos siendo indispensable contar en la Institución con el profesional.

TERCERO: ESPECIALIZACION EN AGUA POTABLE Y AGUAS RESIDUALES.

Se podrá otorgar con el propósito de evitar la fuga de profesionales calificados en el Sector de Agua Potable y Saneamiento, se reconocerá la dedicación exclusiva a aquellos profesionales con grado académico de **Licenciatura como mínimo incorporado al Colegio respectivo** y en los que objetivamente se demuestre la necesidad institucional de mantenerlos vinculados al instituto, además, con la finalidad de acrecentar la alta especialización técnica del instituto, a través de la capacitación académica o experiencia adquirida en el campo profesional en una área específica.

CUARTO: INCOMPATIBILIDAD LEGAL O MATERIAL PARA EJERCER UNA PROFESIÓN

Se podrá otorgar a los profesionales que conforme la legislación y normativa vigente, no pueden ejercer de manera liberal la profesión que sirve como requisito para desempeñar el cargo en la institución, así como las actividades relacionadas con

este, según la legislación vigente o el giro de su actividad. Entonces, dada esta circunstancia, se otorgará el plus de dedicación exclusiva a los funcionarios de nivel profesional con grado académico de Licenciatura como mínimo incorporado al Colegio respectivo que los faculte para ejercer según el área del conocimiento que se requiera y que técnica y razonadamente esté demostrado que existe en el mercado incompatibilidad legal o material para ejercer la profesión especifica que corresponda fuera de la institución.

QUINTO: CONFLICTO DE INTERESES:

Se podrá otorgar a aquellos funcionarios que ejerciendo su profesión en forma liberal puedan entrar objetivamente en conflicto de intereses con el ejercicio del cargo público que desempeñan, de acuerdo al giro de su actividad dentro del Instituto. Entonces, dada esta circunstancia, se otorgará el plus de dedicación exclusiva a las personas con nivel profesional con grado académico de Licenciatura como mínimo incorporado al Colegio respectivo que los faculte para ejercer según el área del conocimiento que objetivamente esté demostrado que existe, según lo indicado.

Rige a partir de la firmeza del acuerdo.

ACUERDO FIRME

Licda. Karen Naranjo Ruiz
Secretaria General

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
JUNTA DIRECTIVA
San José, Costa Rica

San José, 08 de setiembre de 2010
STAP-1519-2010

Señor
Oscar Nuñez Calvo
Presidente Ejecutivo
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

Victoria

Ref.: Comunicado Acuerdo No. 9002 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 11-2010.

Estimado señor:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme No. 9002 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 11-2010, celebrada el día 07 de setiembre de 2010.

CONSIDERANDO:

1. Que mediante oficios PRE-2009-0684 y PRE-2010-0242 el Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (ICAA), solicita la creación de 24 plazas por la partida de Servicios Especiales, para atender la Unidad Técnica Ejecutora del ICAA en el periodo 2010-2014, como componente del Proyecto Limón Ciudad-Puerto, conforme lo señalado en la Ley No. 8725 del 10 de junio del 2009.

2. Que las plazas solicitadas son para cubrir necesidades de carácter transitorio del Contrato de Préstamo No. 7498-CR entre el Gobierno de la República de Costa Rica y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), para financiar el Proyecto Limón Ciudad–Puerto, por lo que su vigencia es temporal.

3. Que de conformidad con los parámetros a seguir en el Proyecto de Limón Ciudad–Puerto, la Unidad Técnica Ejecutora del ICAA se iniciará con 6 plazas en el año 2010, mientras que las restantes 18 plazas solicitadas, se conocerán cuando el avance del proyecto permita determinar las cargas de trabajo y se refleje la necesidad real de dichas plazas.

4. Que el costo económico que implica la creación y utilización de las 6 plazas a incorporar en el 2010 asciende a ¢89,0 millones incluyendo las cargas sociales, monto que se financiará con recursos generados por el ICAA y está considerado en el gasto máximo establecido para el 2010.

5. Que en el Decreto No. 34325-H "Clasificador Presupuestaria por Objeto del Gasto", estipula que los Servicios Especiales son remuneraciones al personal profesional, técnico o

San José, 08 de setiembre de 2010
STAP-1519-2010

administrativo contratado para realizar trabajos de carácter especial y temporal, que mantienen una relación laboral menor o igual a un año; sin embargo, se exceptúan los gastos de los proyectos de carácter plurianual, entendidos éstos como aquellos proyectos de inversión de diversa naturaleza que abarcan varios períodos presupuestarios, hasta por un máximo de tres años.

6. Que mediante Acuerdo firme No. 8890 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 04-2010, celebrada el día 15 de marzo del 2010, se fijó la meta de empleo de 2010 al ICAA, la cual consta de 3.157 puestos por cargos fijos y 86 de servicios especiales.

7. Que el artículo 16 de la Ley No. 6955, Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, faculta a la Autoridad Presupuestaria para fijar lineamientos en materia de empleo público, y para incluir límites al número de puestos.

Por tanto se acuerda, de forma unánime.

ACUERDO No. 9002

1. Comunicar al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados que se autoriza la creación de las siguientes seis plazas por Servicios Especiales, para laborar exclusivamente en la Unidad Técnica Ejecutora del ICAA del Proyecto Limón Ciudad-Puerto, con el detalle que se describe seguidamente:

Plazas	Cargo en la Unidad Técnica Ejecutora	Actividad Principal	Clase Institucional Homologada al Servicio Civil	Salario Base al 01/07/2010
1	Director Especialista Sistema de Agua	Dirigir la Unidad Técnica Ejecutora del Proyecto	Gerente Servicio Civil 2	¢1. 040.550
3	Ejecutivo Experto Sistemas de Agua	Coordinar, supervisar y ejecutar las actividades profesionales del área técnica del Proyecto	Profesional Jefe Servicio Civil 3	¢761.750.00
1	Ejecutivo Experto Gestión de Apoyo	Coordinar, supervisar y ejecutar las actividades profesionales en el área administrativa y financiera del Proyecto	Profesional Jefe Servicio Civil 3	¢761.750,00
1	Gestor Experto Gestión de Apoyo	Apoyar a su jefatura inmediata en el área administrativa del Proyecto	Técnico Servicio Civil 3	¢327.600,00
6				

San José, 08 de setiembre de 2010
STAP-1519-2010

a. Adicionalmente, tendrán derecho a devengar Dedicación Exclusiva según lo indicado en el artículo 3° del Decreto No. 23669-H y sus reformas, aquellos puestos que ostenten la condición de Bachiller o Licenciado Universitario.

2. Corresponde a la administración activa del ICAA, velar porque las funciones asignadas a estas plazas, cumplan con el perfil propuesto, así como informar a la Secretaría Técnica de este Órgano Colegiado, cualquier ajuste que surja en la implementación del proyecto. Asimismo, es responsabilidad de la Administración Activa, que los nuevos funcionarios reúnan los requisitos académicos y legales exigidos para desempeñar en forma idónea los puestos con las especialidades establecidas.

3. Rige a partir del 01 de octubre de 2010 hasta el 30 de setiembre de 2013.

4. Queda a entera responsabilidad de la institución, la incorporación de las nuevas plazas en el presupuesto institucional, asegurando los recursos para su financiamiento.

5. En relación con las restantes 18 plazas solicitadas, las mismas se conocerán cuando el avance del proyecto permita determinar las cargas de trabajo y se refleje la necesidad real de esas plazas.

6. La creación de las seis plazas modifica la meta de empleo del 2010 comunicada en el Acuerdo No. 8890, tomado en la Sesión Ordinaria No. 04-2010, celebrada el 15 de marzo de 2010, quedando en 3 157 puestos por cargos fijos y 92 de servicios especiales. Los demás términos de dicho acuerdo quedan invariables.

7. Se autoriza a la Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica de este Órgano Colegiado, para que comunique el presente acuerdo. **ACUERDO FIRME.**

Sin otro particular, muy atentamente

SECRETARÍA TÉCNICA
DIRECCIÓN EJECUTIVA
Autoridad Presupuestaria

Mayra Calvo Cascante
Directora Ejecutiva

San José, 29 de octubre de 2010
STAP-1869-2010

MBA
Max Gutiérrez López
Director de Gestión de Capital Humano
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCATARILLADOS

Ref.: Comunicado Acuerdo No. 9023 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 12-2010.

Estimado señor:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme No. 9023 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 12-2010, celebrada el día 25 de octubre de 2010.

CONSIDERANDO:

1. Que mediante acuerdo firme No. 8236 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 14-2007, celebrada el día doce de noviembre del 2007, se aprobó la operación de crédito externo con el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), por un monto de $68.5 millones, con el propósito de financiar el "Proyecto de Abastecimiento del Área Metropolitana de San José, Acueductos Urbanos y Alcantarillado Sanitario de Puerto Viejo de Limón". El costo total estimado del proyecto es de US$113.1 millones, del cual, la contrapartida del ICAA es de US$44.6 millones.

2. Que mediante oficio PRE-2010-0127, el Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (ICAA) solicita la creación de 21 plazas por Servicios Especiales, para atender el Proyecto de Abastecimiento del Área Metropolitana de San José, Acueductos Urbanos y Alcantarillado Sanitario de Puerto Viejo de Limón, financiado con recursos del Banco Centroamericano de Integración Económica (préstamo BCIE 1725), para desarrollar la ejecución de este programa que brindará beneficio directo a la población de varias localidades a nivel nacional, aunado a que son obras sanitarias vitales para la salud pública y el desarrollo de Costa Rica.

3. Que el ICAA asume plena responsabilidad por el diseño, ejecución y gestión del proyecto, el cual se inicia con recursos propios de la institución, con la conformación de una Unidad Ejecutora, aprobada por la Junta Directiva en sesión No. 2009-029 del 19 de mayo 2009,

Teléfono: < 2256-5527 > / Fax: 2222-6826 / E-mail: < jumezsk@hacienda.go.cr >
Página web: www.hacienda.go.cr/

3:01 pm

San José, 29 de octubre de 2010
STAP-1869-2010

mediante acuerdo No. 2009-239, para atender el desarrollo de las obras de infraestructura en agua potable y saneamiento en diversas localidades del país, conformando para ello su estructura interna con 3 áreas: Ambiental, Ingeniería y Administrativa – Financiera, y designando en cada una de ellas, parte del mismo personal que labora en la institución, a saber: el Director del Proyecto y 9 funcionarios de cargos fijos, por su trayectoria y experiencia profesional, han estado atendiendo las diferentes actividades iniciales del proyecto y actuando como contraparte institucional.

4. Que adicionalmente se plantea el requerimiento de 21 plazas por Servicios Especiales: 5 para el Área Ambiental, 9 para Ingeniería y 7 para el Área Administrativa – Financiera.

5. Que en el Área Ambiental no queda clara la necesidad de 2 plazas: un Gestor Experto, al cual le correspondería asesorar a su jefatura inmediata en el Área Administrativa, y un Ejecutivo Experto en programación y control, que se encargaría de coordinar y ejecutar actividades de licitaciones y contrataciones relativas al proyecto, debido a que en el primer caso ya existe un área especializada y en el segundo, se está autorizando una plaza de profesional en contratación administrativa.

6. Que en este proyecto, los ingenieros son apoyados por la contraparte en las diferentes regiones que tiene la institución en todo el país; además, dependiendo de factores como la cobertura, el tamaño del proyecto, la capacidad de supervisión, redistribución de funciones, entre otros, un ingeniero puede atender varios proyectos, por lo que no se evidencia la necesidad de crear 2 plazas de Ejecutivo Experto para el Área de Ingeniería.

7. Que en el Área Administrativa – Financiera no se justifica la creación de 5 plazas: la del Director General de Administración y Finanzas, por cuanto ya disponen de 2 Ejecutivos Expertos cedidos por la institución, uno de apoyo logístico y otro de administrativo financiero; tampoco 3 profesionales especializados (reajuste de precios, estimación de pagos y transporte) y 1 Gestor Experto, por cuanto, si es un proyecto que tiene como finalidad realizar inversiones para mejorar los sistemas de agua potable, sustitución de redes de distribución, entre otros, se debe reforzar la parte técnica y no excederse en el número de plazas administrativas.

8. Que por lo anterior, y considerando las justificaciones aportadas por la institución, se determinó la necesidad de que el proyecto disponga de 12 nuevas plazas, a saber: 11 con clasificación de Ejecutivo Especialista (3 en el Área Ambiental, 6 para el Área de Ingeniería y 2 para el Área Administrativa – Financiera) y 1 Ejecutivo Experto para el cargo de Director de Ingeniería, cuya clasificación responde al perfil propuesto en la documentación que respalda la solicitud.

9. Que el artículo 16 de la Ley No. 6955, Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, faculta a la Autoridad Presupuestaria para fijar lineamientos en materia de empleo público, y para incluir límites al número de puestos.

San José, 29 de octubre de 2010
STAP-1869-2010

Por tanto acuerda, de forma unánime:

ACUERDO No. 9023

1. Comunicar al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados que se autoriza la creación de las siguientes doce plazas por Servicios Especiales, para laborar exclusivamente en la Unidad Técnica Ejecutora del Proyecto BCIE-1725, con el detalle que se describe seguidamente:

CARGO UNIDAD EJECUTORA	CLASE INSTITUCIONAL	CANTIDAD DE PUESTOS	SALARIO BASE AL II SEM. 2010
Director de Ingeniería	Ejecutivo Experto	1	761 750,00
Profesional en Gestión Ambiental	Ejecutivo Especialista	1	696.850,00
Profesional en Contratación Administrativa		1	
Profesional en Promoción Social		1	
Ingenieros Civiles		6	
Profesional en Administración y Finanzas Presupuesto		1	
Profesional en Gestión y Servicios de Apoyo Contabilidad		1	
TOTAL		12	

Adicionalmente, tendrán derecho a devengar Dedicación Exclusiva según lo indicado en el artículo 3° del Decreto No. 23669-H y sus reformas, aquellos puestos que ostenten la condición de Bachiller o Licenciado Universitario.

2. Corresponde a la administración activa del ICAA, velar porque las funciones asignadas a estas plazas, cumplan con el perfil propuesto, así como informar a la Secretaría Técnica de este Órgano Colegiado, cualquier ajuste que surja en la implementación del proyecto. Asimismo, es responsabilidad de la administración activa, que los nuevos funcionarios reúnan los requisitos académicos y legales exigidos para desempeñar en forma idónea los puestos con las especialidades establecidas.

3. Rige para los años 2011, 2012 y 2013.

4. No se autorizan las restantes 9 plazas: 2 del área ambiental, 2 de ingeniería y 5 del área administrativo-financiera, por los motivos indicados en los considerandos 5, 6 y 7.

San José, 29 de octubre de 2010
STAP-1869-2010

CARGO UNIDAD EJECUTORA	CLASE INSTITUCIONAL	CANTIDAD DE PUESTOS
Director Administrativo Financiero	Director General	1
Gestor Experto	Gestor Experto	2
Ingenieros Civiles	Ejecutivo Experto	2
Ejecutivo Experto en programación	Ejecutivo Experto	1
Profesional en Administración y Finanzas	Ejecutivo Especialista	2
Profesional en Administración y Finanzas	Ejecutivo Experto	1
TOTAL		9

5. Queda a entera responsabilidad de la Institución, la incorporación de las nuevas plazas en el presupuesto institucional, asegurando los recursos para su financiamiento.

6. Estas nuevas plazas formarán parte de la meta de empleo del próximo año, la cual se comunicará oportunamente.

7. Se autoriza a la Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica para que comunique el presente acuerdo al Presidente Ejecutivo y al Director de Recursos Humanos del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados. **ACUERDO FIRME.**

Sin otro particular, muy atentamente

Mayra Calvo Cascante
Directora Ejecutiva

SECRETARIA TECNICA
DIRECCION EJECUTIVA
Autoridad Presupuestaria

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

SESIÓN N° 2010-064 ORDINARIA	FECHA 12-10-2010	ARTÍCULO 3	INCISO b	FECHA COMUNICACIÓN 15 de octubre 2010

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCION DEL CAPITAL HUMANO

ASUNTO: DIRECTRICES INSTITUCIONALES. CORRECCIONES AL DOCUMENTO ORIGINAL PRESENTADO POR LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN CAPITAL HUMANO.

ACUERDO N° 2010-583

DIRECTRIZ INSTITUCIONAL

CONSIDERANDO

Que actualmente AyA requiere realizar una serie de ajustes en materia de gestión frente al imperativo de los desafíos producto de su mismo desarrollo, que la obligan a garantizar la racionalidad en la toma de decisiones, en la optimización del uso de los recursos financieros y en el desempeño y transparencia de los funcionarios de todos los niveles ocupacionales en todos sus actos. Que cada Jerarca Institucional, de conformidad con la Estructura Organizacional y Ocupacional es el responsable de asignar las tareas o actividades a cada funcionario, acto necesario para que técnica y legalmente se pueda ubicar a éste, en la clase y cargo según corresponda, atendiendo a la normativa que rige la materia de Capital Humano.

POR TANTO:

ACUERDA. Que es conveniente a los intereses institucionales, girar las siguientes directrices enmarcadas en la Gestión de Capital Humano de la Institución que serán de acatamiento obligatorio para todas las jerarquías de AyA. Tales son:

PRIMERO. No se autorizará jornada extraordinaria al personal de nivel profesional que ocupa cargos clasificados en ese nivel.

SEGUNDO. No se autorizará jornada extraordinaria en el área administrativa, salvo en las actividades estrictamente necesarias que se justifiquen para los funcionarios de nivel no profesional, como en los períodos pico del año, como en la formulación y liquidación del presupuesto, los cierres contables y presentación de Estados Financieros de cada año, procesos de pagos extraordinarios, trabajos urgentes o por el cumplimiento de los plazos de Ley relacionados con los Órganos Judiciales, conforme lo establece la normativa vigente.

A y A
DIRECCION CAPITAL HUMANO
5 OCT. 2010
2:43

TERCERO. Se eliminan las suplencias de funcionarios en todas las áreas administrativas; con la excepción de los casos estrictamente justificados y que deberán contar con el visto bueno del Subgerente de Área,

CUARTO. Los Subgerentes de Área y Directores de UEN o Nacionales deberán velar porque el personal a su cargo realice las funciones acordes con el cargo que ocupan, conforme lo establecido en los Manuales de Cargos y Clases Institucionales vigentes, sin que por ello se limite su desarrollo técnico y profesional

QUINTO. Para gestionar la reasignación de una plaza, es requisito indispensable que los Subgerentes de Área y Directores de UEN o Nacionales certifiquen que no se requiere en el área la plaza que está solicitando reasignar en el nivel técnico u operativo. Deberá procurarse la promoción del personal por ascenso y carrera técnica o profesional en la estructura ocupacional.

SEXTO. No se ascenderá al nivel profesional sólo por haber obtenido la credencial que lo acredita como tal. Deberá certificarse el cambio en las funciones que realizará el profesional al aplicarse el ascenso.

SÉTIMO: Las solicitudes para capacitación y desarrollo humano deberá hacerlas el Subgerente de Área Especializada y el Director de UEN o Nacional respectivo, considerando las necesidades Institucionales y justificando la vinculación del nuevo conocimiento con las funciones o actividades que realiza el becario, tomando en cuenta el valor agregado al puesto de trabajo y aporte diario.

OCTAVO: La participación en actividades de capacitación no programadas deben ser justificadas e indicar en la misma, la forma en que la aplicación del nuevo conocimiento contribuirá al mejoramiento del desempeño del cargo.

NOVENO: La contratación de funcionarios por medio de la partida de jornales ocasionales, no se debe generar para ejecutar tareas ordinarias que por sus características corresponden a "cargos fijos", el lapso de contratación no podrá ser más del tiempo definido en los Proyectos establecidos en el Presupuesto Ordinario del año correspondiente para esa modalidad de contratación, conforme lo establece la normativa vigente.

DECIMO: Se debe poseer el principio ético y moral de un mayor compromiso ante el más grande reto como institución, de ajustar nuestras acciones para reducir el gasto sin afectar el servicio y brindarlo con la mayor eficiencia.

ACUERDO FIRME.

Licda. Karen Naranjo Ruiz
Secretaria General

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA				
SESIÓN N ° 2012-006 ORDINARIA	FECHA 24-01-2012	ARTÍCULO 4	INCISO 4.1	FECHA COMUNICACIÓN 30 de enero 2012
ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA GENERAL, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCIÓN GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO.				
ASUNTO: AMPLIACIÓN DE LA DIRECTRIZ NOVENA DEL ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA NO. 2010-583 DEL 15 DE OCTUBRE DEL 2010.				ACUERDO Nº 2012-026

JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

Conoce ésta Junta Directiva la propuesta de ampliación de la Directriz novena del Acuerdo de Junta Directiva No.2010-583 de fecha 15 de octubre de 2010, por lo tanto **ACUERDA:**

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que los servicios que brinda AyA son vitales para la salud e indispensables para el desarrollo de las poblaciones que los reciben.

SEGUNDO: Que es obligación de AyA operar y mantener los sistemas de Abastecimiento y Saneamiento en todo el territorio nacional.

TERCERO: Que es obligación de AyA atender las disposiciones de las autoridades políticas, judiciales y de salud en las responsabilidades de su competencia.

CUARTO: Que para iniciar las acciones de la operación de un sistema de abastecimiento o de saneamiento, se requieren de recursos tales como personal, equipos, materiales y presupuesto.

QUINTO: Que el capital humano y los recursos como equipos, materiales y presupuesto con que cuentan las Regiones son para la operación y mantenimiento de los sistemas que ya han sido integrados, en forma adecuada tanto técnica como jurídicamente, dentro de la gestión normal institucional.

SEXTO: Que todos los procesos para crear nuevas plazas o modificaciones presupuestarias requieren de estudios, decisiones y trámites cuyos plazos no son inmediatos y finalmente dependen de la aprobación de los entes externos

competentes; y esperar a que estos procesos se concreten no permitiría operar los sistemas, lo que pondría en evidente riesgo la salud de las poblaciones.

SÉTIMO: Que la puesta en operación normal de los sistemas de abastecimiento y saneamiento, puede tomar tiempo, mientras se realizan estudios técnicos y se ejecutan acciones de mejoras, rehabilitación de la infraestructura existente, o construcción de **nueva infraestructura, por lo que se hace necesaria el uso de partida de jornales ocasionales.**

POR TANTO:

Se adiciona a la Directriz novena del acuerdo de Junta Directiva No. 2010-583 del 15 de octubre del 2010, para la operación temporal de sistemas nuevos que requieren plazas para su atención integral:

"La partida de "jornales ocasionales" podrá usarse temporalmente, en la operación y mantenimiento de los sistemas nuevos y sistemas asumidos por la Institución, para la ejecución de labores fundamentales de los procesos sustantivos de Abastecimiento, Saneamiento y Comercialización, las cuales deben realizarse de forma inmediata; a la espera de que se realicen los estudios, decisiones y trámites para la creación de plazas y la asignación de recursos para la adecuada operación y mantenimiento de los mismos".

Comuníquese lo aquí dispuesto a la Dirección Gestión de Capital Humano, para que proceda de manera inmediata cada vez que se asuma un nuevo sistema, a realizar las acciones internas y externas tendientes a la aprobación de las nuevas plazas.

ACUERDO FIRME.

Licda. Karen Naranjo Ruiz
Secretaria General

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
JUNTA DIRECTIVA
SAN JOSE, COSTA RICA

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA

SESIÓN N° 2010-071 ORDINARIA	FECHA 16/11/2010	ARTÍCULO 11	INCISO a	FECHA COMUNICACIÓN 18/11/2010

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA Y SUBGERENCIA GENERAL AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, DIRECCION DE GESTION CAPITAL HUMANO.

ASUNTO: MODIFICACIÓN DE DIRECTRICES INSTITUCIONALES. ACUERDO 2010-583

ACUERDO 2010-660

DIRECTRIZ INSTITUCIONAL

CONSIDERANDO

UNICO: Qúe conforme lo acordado por la Junta Directiva mediante Sesión Ordinaria Nº 2010-070 celebrada el día 09 de noviembre de 2010, se encomienda a la Subgerencia General para que en coordinación con la Dirección Jurídica y la Dirección de Gestión Capital Humano se proceda a revisar el Acuerdo No. 2010-583, específicamente en lo relacionado al tiempo extraordinario para los profesionales.

POR TANTO:

ACUERDA. Que una vez revisado el Acuerdo No.2010-583 de fecha 15 de octubre 2010 y en concordancia con lo informado por el Subgerente General a ésta Junta Directiva, es conveniente a los intereses institucionales realizar la siguiente modificación al mismo:

PRIMERO. No se autorizará jornada extraordinaria al personal de nivel profesional que ocupa cargos clasificados en esa categoría, salvo casos con grado de bachillerato universitario y que el funcionario no goce de dedicación exclusiva, excepcionalmente fundamentados, debiendo certificar que las tareas no son de su quehacer ordinario y no podrán trabajarse permanentemente. Su aplicación será responsabilidad del Director Superior Inmediato y del Subgerente de Área respectivo, sujeto a responsabilidad disciplinaria.

ACUERDO FIRME.

Licda. Karen Naranjo Ruiz
Secretaria General

MINISTERIO DE HACIENDA

STAP
Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria

San José, 05 de noviembre de 2010
STAP-1957-2010

MBA
Max Gutiérrez López
Director de Gestión de Capital Humano
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCATARILLADOS

Ref.: Comunicado Acuerdo No. 9031 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 13-2010.

Estimado señor:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme No. 9031 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 13-2010, celebrada el día 04 de noviembre de 2010.

CONSIDERANDO:

1. Que mediante Ley No. 8641 de junio de 2008 y el Decreto No. 35206-MP-MINAET de mayo del 2009, se emite la "Declaratoria del servicio de hidrantes como servicio público y reforma de leyes conexas", en la cual se declara de servicio público la instalación, el desarrollo, la operación y el mantenimiento de los hidrantes en todo el país.

2. Que mediante oficio PRE-2010-0474 recibido el 22 de octubre de 2010, el Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, solicita la creación de 27 plazas por cargos fijos para atender el servicio de hidrantes, tanto los nuevos a instalar como el mantenimiento de los existentes.

3. Que de conformidad con los datos suministrados por el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, ente técnico asesor en el tema, existen en el país 8.328 hidrantes, de los cuales 4.559 (55%) están instalados en sistemas de acueductos operados por el ICAA. De estos dispositivos el 50% deben ser sustituidos y el otro 50% deberán ser reparados y acondicionados. En los próximos 10 años, deberán ser instalados por la institución, un total de 5.000 hidrantes en todo el país, así como acondicionar y dar mantenimiento a 1.000 hidrantes por año.

4. Que los recursos que darán sustento a esta nueva actividad provienen de ingresos generados por la institución, cuyas tarifas fueron aprobadas por la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos. Desde octubre del 2009, la institución incluye en los recibos la tarifa correspondiente

08 NOV 2010
3:07 pm

Teléfono. < 2256-5527 > / Fax: 2222-6826 / E-mail: < juarezsk@hacienda.go.cr >
Página web: www.hacienda.go.cr/

San José, 05 de noviembre de 2010
STAP-1957-2010

al servicio de hidrantes, la cual está siendo facturada y cobrada independiente del servicio de acueducto y alcantarillado, y que ha generado a setiembre del 2010 recursos por un monto de ¢1.270,6 millones.

5. Que el ICAA argumenta que no había asumido en forma integral las nuevas responsabilidades que la ley le está asignando, porque no cuenta con el personal requerido y que tales actividades no pueden ser ejecutadas con los funcionarios con que cuenta la institución, ya que se afectaría el funcionamiento normal del quehacer institucional; no obstante, como se indica en el considerando 2, es hasta el 22 de octubre de 2010 que presentan la solicitud de requerimientos de capital humano.

6. Que las clases a que hace alusión la solicitud de las 27 plazas, y los perfiles que la institución justifica para la contratación de las plazas, tanto profesionales como técnicas, se ajustan a la descripción de funciones establecida en el Manual Descriptivo de Cargos Institucionales vigente en el Instituto.

7. Que según indica el ICAA, las 27 plazas solicitadas por cargos fijos, 7 de tipo profesional y 20 de índole técnica, le dan a la institución la herramienta necesaria para proceder sin mayor demora a atender el servicio de hidrantes y cumplir así con lo estipulado en la ley.

8. Que el costo económico anual que implica la creación de las 27 plazas es de ¢260.0 millones, incluyendo las cargas sociales; monto que será financiado con recursos propios generados por el mismo programa y que se encuentra considerado dentro del gasto presupuestario máximo autorizado para el 2011.

9. Que el artículo 16 de la Ley No. 6955, Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, faculta a la Autoridad Presupuestaria para fijar lineamientos en materia de empleo público, y para incluir límites al número de puestos.

Por tanto acuerda, de forma unánime:

ACUERDO No. 9031

1. Comunicar al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados que se autoriza la creación de las siguientes 27 plazas por Cargos Fijos, para laborar exclusivamente en el programa Servicio de Hidrantes, con el detalle que se describe seguidamente:

San José, 05 de noviembre de 2010
STAP-1957-2010

Cantidad de plazas	Clase institucional	Clase de referencia Servicio Civil	Salario II semestre 2010	UBICACION
3	Ejecutivo Especialista	Profesional Jefe de Servicio Civil 2	696.850	Subgerencia Sistemas Periféricos Subgerencia Sist. Area Metropolitana Dirección de Desarrollo Tecnológico
4	Ejecutivo General B	Profesional de Servicio Civil 1-B	480.450	Subgerencia Sistemas Periféricos Subgerencia Sist. Area Metropolitana
20	Gestor Experto	Técnico de Servicio Civil 3	327.600	Subgerencia Sistemas Periféricos Subgerencia Sist. Area Metropolitana
27				

1.1 Adicionalmente, tendrán derecho a devengar Dedicación Exclusiva según lo indicado en el artículo 3° del Decreto No. 23669-H y sus reformas, aquellos puestos que ostenten la condición de Bachiller o Licenciado Universitario, y Carrera Profesional según la normativa vigente.

2. Corresponde a la Administración Activa del ICAA, velar porque las funciones asignadas a estas plazas, cumplan con el perfil propuesto, así como informar a la Secretaría Técnica de este Órgano Colegiado, cualquier ajuste que surja en la implementación del proyecto. Asimismo, es responsabilidad de la Administración Activa, que los nuevos funcionarios reúnan los requisitos académicos y legales exigidos para desempeñar en forma idónea los puestos con las especialidades establecidas.

3. Las plazas rigen a partir de su incorporación en el presupuesto institucional.

4. Estas nuevas plazas formarán parte de la meta de empleo del próximo año, la cual se comunicará oportunamente

5. En el término de 3 meses, el Instituto deberá informar a la Autoridad Presupuestaria del Plan del Servicio de Hidrantes y los avances a esa fecha.

6. Se autoriza a la Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica de este Órgano Colegiado, para que comunique el presente acuerdo al Presidente Ejecutivo y al Director de Recursos Humanos del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados. **ACUERDO FIRME.**

Sin otro particular, muy atentamente

Mayra Calvo Cascante
Directora Ejecutiva

SECRETARIA TECNICA
DIRECCION EJECUTIVA

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

DOCUMENTO OFICIAL

CONVENCIÓN COLECTIVA ASTRAA-AyA

Firma de la CONVENCIÓN COLECTIVA ASTRAA-AyA por parte del Lic. Óscar Núñez Calvo, Presidente Ejecutivo de AyA y el señor Walter Navarro Núñez, Secretario General de ASTRAA

2011

DRT 104-2011

LICDA. LEDA VILLALOBOS VILLALOBOS

JEFE

DEPARTAMENTO RELACIONES DE TRABAJO

CERTIFICA:

Que las fotocopias adjuntas enumeradas de la cero uno a la veinticinco son fieles y exactas de los documentos que se encuentran en nuestros archivos, estampo en ellas el sello de la oficina. CONTIENEN: -Convención Colectiva de Trabajo de el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (A y A) y la Asociación Sindical de Trabajadores del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (ASTRAA), suscrita el día nueve de setiembre del dos mil diez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Departamento de Relaciones de Trabajo
COSTA RICA

Es conforme: Se extiende a las nueve horas del día siete de marzo del dos mil once, a solicitud del Sr. Walter Navarro Núñez, Secretario General de ASTRAA.

001

CAPÍTULO NOVENO
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 49. Denuncia de la convención colectiva

Esta Convención Colectiva podría ser denunciada por cualquiera de las partes, de acuerdo con las estipulaciones del inciso e) del artículo 58 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 50. Tiraje de ejemplares

La Institución se compromete a realizar un tiraje mínimo de tres mil doscientos ejemplares de la presente Convención, una vez firmado. Lo anterior en un plazo máximo de tres meses.

ARTÍCULO 51. Nulidades

Todos los actos y estipulaciones realizadas por las partes de la presente Convención en contra de sus disposiciones serán nulos y por tanto no obligarán ni se derivarán derechos como consecuencia de ellos, pudiendo quien se encuentre afectado, exigir la reparación del daño causado.

ARTÍCULO 52. Vigencia

La presente Convención Colectiva tendrá una vigencia de dos años, la cual empezará a correr a partir de su firma y posterior homologación del Ministerio de Trabajo, plazo prorrogable de conformidad con el artículo 58 del Código de Trabajo.

En fe de lo anterior, firmamos en la ciudad de San José, Costa Rica, a las once y treinta horas del día nueve de setiembre del año dos mil diez.

Lic. Oscar Núñez Calvo
Presidente Ejecutivo AyA

Presidencia Ejecutiva

Sr. Walter Navarro Núñez
Secretario General ASTRAA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Departamento de Relaciones de Trabajo
Costa Rica

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA				
SESIÓN N° 2013-044 ORDINARIA	FECHA 03-09-2013	ARTÍCULO 5	INCISO 5.2	FECHA COMUNICACIÓN 18 de octubre 2013

ATENCIÓN: PRESIDENCIA EJECUTIVA, GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA GENERAL, AUDITORÍA INTERNA, DIRECCIÓN JURÍDICA, PROVEEDURIA, DIRECCIÓN GESTION DEL CAPITAL HUMANO, DIRECCION TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN.

ASUNTO:	ACUERDO N° 2013-369
ADJUDICACIÓN DE LA LICITACION PÚBLICA NACIONAL N°. 2013LN-000012-PRI, (ADQUISICIÓN DE UN SISTEMA INTEGRADO PARA CAPITAL HUMANO -SICH-).	

JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS. ADJUDICACIÓN DE LA LICITACION PÚBLICA NACIONAL N°. 2013LN-000012-PRI, (ADQUISICIÓN DE UN SISTEMA INTEGRADO PARA CAPITAL HUMANO -SICH-).

RESULTANDO

PRIMERO: Que con memorando N°. DGCH-2013-0124 del 15 de febrero del 2013 el MBA. Maximiliano Pérez Martínez de la Dirección de Capital Humano, remite "borrador de los términos de referencia con el propósito de adelantar las gestiones que sean posibles en cuanto a la asignación de los funcionarios que van a llevar el procedimiento y la redacción del cartel. Se aclara que se está tramitando de manera extraordinaria la inclusión de esta contratación en el programa anual de compras". Para la contratación "Adquisición de un Sistema Integrado para Capital Humano -SICH-" (Consta a folio 150, Apartado Cartel, Tomo I). Mediante memorando N°. DGCH-2013-0568 del 9 de mayo del 2013 el Lic. Max Gutiérrez López hace "entrega formal del cartel de la licitación debidamente revisado, para lo que corresponda"

SEGUNDO:

1. *Que la convocatoria se efectuó mediante publicación en la Gaceta N°. 93 del 16 de mayo del 2013, para recibir ofertas a las 10:00 horas del día 28 de junio del 2013.*
2. *Que se publicó la Circular 1 en la Gaceta N°. 112 del 12 de junio del 2013, donde se prorroga la fecha de apertura de ofertas para el 28 de junio del 2013 a las 10:00 horas*
3. *Que se publicó la Circular 2 en la Gaceta N°. 122 del 26 de junio del 2013, donde se prorroga la fecha de apertura de ofertas para el 19 de julio del 2013 a las 10:00 horas.*

4. *Que se publicó la Circular 3 en la Gaceta Nº. 129 del 05 de julio del 2013, donde se realizan modificaciones al cartel y se prorroga la fecha de apertura de ofertas para el 29 de julio del 2013 a las 10:00 horas.*

TERCERO: Que la apertura de las ofertas se llevó a cabo el 29 de julio del 2013 a las diez horas, en la Sala de Aperturas de la Dirección de Proveeduría, participando únicamente la siguiente empresa:

OFERTA Nº. 1: CONSORCIO PWC-TECNOVA SOLUCIONES

CUARTO: Las ofertas deberán ajustarse a las condiciones del Cartel y a lo que establece la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento. Estableciéndose el siguiente criterio:

Se seleccionará la oferta que cumpla con los requisitos legales y que habiendo alcanzado al menos, los puntajes mínimos indicados para Antecedentes Técnicos y Capacidad Financiera, sea la de **menor precio total.**

QUINTO: *Que en la Sesión No.* ***2013-073*** *del 27 de agosto del 2013, la Comisión Asesora para la Contratación de Bienes y Servicios, conoce los estudios Legal, Técnico y Financiero, realizados a la oferta participante, el resumen es el siguiente:*

ESTUDIO LEGAL

El estudio legal lo realizó la Licda. Mayela Flores Sánchez de la Dirección Jurídica – Área Contratación Administrativa.

OFERTA	Memorando Nº. PRE-J-CA-2013-3703 del 07 de agosto del 2013, (Folio 011, Apartado Estudios, Tomo I)	Subsanaciones Memorando Nº. PRE-J-CA-2013-3879 del 20 de agosto del 2013, (Folio 027, Apartado Estudios, Tomo I)
OFERTA Nº. 1: CONSORCIO PWC-TECNOVA SOLUCIONES	Debe subsanar: 1.- Todo los documentos que el cartel de la licitación requiere que sean presentados en original o fotocopia certificada notarialmente, (ejemplos: notas de experiencia, títulos académicos, Estados Financieros, Acuerdo Consorcial), son presentados en fotocopias en las	**Subsanó correctamente.**

OFERTA	Memorando Nº. PRE-J-CA-2013-3703 del 07 de agosto del 2013, (Folio 011, Apartado Estudios, Tomo I)	Subsanaciones Memorando Nº. PRE-J-CA-2013-3879 del 20 de agosto del 2013, (Folio 027, Apartado Estudios, Tomo I)
	cuales únicamente consta el sello del Notario y una firma que hemos de suponer corresponde a dicho profesional. Sin embargo, no consta "la razón de certificación respectiva la cantidad de copias y la numeración de cada una de ellas, asimismo debe hacer constar el notario que la firma estampada en los pliegos que conforman esa certificación fue puesta de su puño y letra y que el sello blanco que aparece en esas copias es el sello registrado. También deberá indicar a que se refieren cada una de esas fotocopias sino conforman un solo documento, además de aportar los timbres correspondientes.", tal y como dispone el artículo 50-Certificación de copias- de los Lineamientos generales para la prestación y control del ejercicio y servicio notarial. 2.- No se aporta la certificación requerida en el artículo 4.12 del Volumen I del cartel, en cuanto a la empresa Tecnova.	

ESTUDIO TÉCNICO:

El estudio técnico lo realizó el Lic. Miguel Cordero Leiva, de la Dirección Sistemas de Información.

OFERTA	Memorando Nº. DSI-2013-00583 el 08 de agosto del 2013, *(Folios 12 al 13, Apartado Estudios, Tomo I)*	*Memorando Nº. DSI-2013-00590* el 09 de agosto del 2013, *(Folios 14 al 26, Apartado Estudios, Tomo I)*
OFERTA Nº. 1: CONSORCIO	Cumple	Se adjunta la minuta sobre la reunión que se llevó a cabo el día miércoles 7

OFERTA	Memorando Nº. DSI-2013-00583 el 08 de agosto del 2013, *(Folios 12 al 13, Apartado Estudios, Tomo I)*	*Memorando Nº. DSI-2013-00590* el 09 de agosto del 2013, *(Folios 14 al 26, Apartado Estudios, Tomo I)*
PWC-TECNOVA SOLUCIONES	Cabe indicar que está pendiente el informe sobre la demostración del software a la parte funcional.	**de agosto del 2013, para validar la funcionalidad del Sistema propuesto por el consorcio PWC-Tecnova Soluciones, esto, según lo estipulado en el cartel correspondiente.** **Cabe destacar que luego de la demostración, se concluyó por la parte funcional, que efectivamente, el sistema se apega a lo mencionado en el cartel.**

ESTUDIO FINANCIERO:

El estudio técnico lo realizó el Lic. José Francisco Zúñiga Molina, de la UEN Administración de Proyectos.

OFERTA	Memorando Nº. SUB-G-AID-UEN-AP 2013-1851 del 06 de julio del 2013, *(Folio 10, Apartado Estudios, Tomo I)*
OFERTA Nº. 1: CONSORCIO PWC-TECNOVA SOLUCIONES	Cumple Puntaje obtenido: 80,25

SEXTO: Que la Dirección de Proveeduría presenta a la Sub-Gerencia General la Recomendación de Adjudicación de la Comisión Asesora para la Contratación de Bienes y Servicios Nº. PI-CAC-2013-100 de fecha 28 de agosto del 2013, mediante memorando Nº. GG-DPI-2013-3359 del 28 de agosto del 2013 en la cual se recomienda a la Junta Directiva adoptar el Acuerdo de Adjudicación indicado en el Por Tanto.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que el procedimiento licitatorio denominado "**Adquisición de un Sistema Integrado para Capital Humano -SICH-**", se tramitó acorde con los lineamientos establecidos en la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento.

SEGUNDO: Que mediante Recomendación de Adjudicación PI-CAC-2013-100 del 28 de agosto del 2013, la Comisión Asesora para la Contratación de Bienes y Servicios, adopta el Acuerdo Nº. 2013-207, mediante el cual se recomienda adjudicar la presente licitación.

POR TANTO

Que analizadas las razones legales y administrativas esbozadas por la Comisión Asesora para la Contratación de Bienes y Servicios, se adjudica la licitación de marras de la siguiente manera:

OFERTA Nº. 1: CONSORCIO PWC-TECNOVA SOLUCIONES

Descripción	Cant.	U.M.	Precio total $
Módulos de Gestión de Capital Humano	1	SRV	117.750,00
Módulo de Pago de Nómina	1	SRV	350.000,00
Módulos de Presupuesto Laboral	1	SRV	117.750,00
Sub total: Sistema Integrado de Capital Humano			***585.500,00***
Equipos de Desarrollo y producción (*)	1	PZA	29.361,38
Sub Total: Equipos			***29.361,38***
Licencias Ambientales de Producción y Pruebas (**)	1	PZA	74.800,00
Soporte Técnico y actualización año 1 (de todas las licencias)	1	SRV	19.690,00

Descripción	Cant.	U.M.	Precio total $
Descuento			11.190,00
Sub Total: Licencias y soporte			***98.000,00***
Monto Total Oferta			***$712.861,38***

(*) Incluye impuesto de Ventas.
(**) Incluye Licencias para ambiente de producción para usuarios ilimitados, y para ambiente de pruebas para 5 usuarios licencias de Oracle Database 11g standard Edition one y para 30 usuarios licencia de OAS – Form and reports 10 g.

Monto total adjudicado $712.861,38 (IVI) Setecientos doce mil ochocientos sesenta y un dólar con 38/100).

CONDICIONES:

Firmes, definitivos e invariables.

De acuerdo al articulo 21 del Volumen I del cartel.

De acuerdo al articulo 6 del Volumen I del cartel.

De acuerdo al articulo 7 del Volumen I del cartel.

Demás condiciones de acuerdo al cartel y la oferta respectiva.

El plazo para adjudicar vence el 19 de diciembre del 2013.

Rige a partir de su publicación. **ACUERDO FIRME. PUBLÍQUESE EN EL DIARIO OFICIAL LA GACETA.** Acuerdo No. 2013-369, adoptado por la Junta Directiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, en el inciso 5.2), del artículo Nº5, de la Sesión ordinaria No. 2013-044, celebrada el 03 de setiembre del 2013.

FE DE ERRATAS: La presente licitación fue adjudicada al Consorcio PWC-Tecnova Soluciones mediante Acuerdo de Junta Directiva N. 2013-369, adoptado en sesión Ordinaria de fecha 03 de setiembre 2013 con el siguiente detalle:

"POR TANTO

Que analizadas las razones legales y administrativas esbozadas por la Comisión Asesora para la Contratación de Bienes y Servicios, se adjudica la licitación de marras de la siguiente manera:

OFERTA Nº. 1: CONSORCIO PWC-TECNOVA SOLUCIONES

Descripción	Cant.	U.M.	Precio total $
Módulos de Gestión de Capital Humano	*1*	*SRV*	*117.750,00*
Módulo de Pago de Nómina	*1*	*SRV*	*350.000,00*
Módulos de Presupuesto Laboral	*1*	*SRV*	*117.750,00*
Sub total: Sistema Integrado de Capital Humano			***585.500,00***
Equipos de Desarrollo y producción (*)	*1*	*PZA*	*29.361,38*
Sub Total: Equipos			***29.361,38***
Licencias Ambientales de Producción y Pruebas (**)	*1*	*PZA*	*74.800,00*
Soporte Técnico y actualización año 1 (de todas las licencias)	*1*	*SRV*	*19.690,00*
Descuento			*11.190,00*
Sub Total: Licencias y soporte			***98.000,00***
Monto Total Oferta			***$712.861,38"***

No obstante, una vez emitido el citado acuerdo, la Dirección de Proveeduría detecta que en el rubro de "Licencias Ambientales de Producción y Prueba" el cual está

compuesto por Licencias de Producción (Valor $74.800,00) y Licencias de Pruebas ($14.700,00), se **omitió** indicar el monto de los $14.700,00 (Licencias de Pruebas), por cuanto este rubro de "Licencias Ambientales de Producción y Prueba" debía ser por la suma $89.500,00.

Como se puede observar el Sub Total: Licencias y soporte se mantiene en $98.000,00 y el monto adjudicado también se mantiene en los ***$712.861,38 (IVI) Setecientos doce mil ochocientos sesenta y un dólar con 38/100).***

Por lo expuesto y de acuerdo a lo solicitado por la Dirección de Proveeduría Institucional, con fundamento en los artículos 157 de la Ley General de la Administración Pública, y 18 del Reglamento de la Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva, Gerencia y Subgerencia de AyA, se enmienda dicho yerro para aclarar el monto correcto al rubro de "Licencias Ambientales de Producción y Prueba" por $89.500,00, para que en lo futuro se lea de la siguiente manera:

"POR TANTO

Que analizadas las razones legales y administrativas esbozadas por la Comisión Asesora para la Contratación de Bienes y Servicios, se adjudica la licitación de marras de la siguiente manera:

OFERTA Nº. 1: CONSORCIO PWC-TECNOVA SOLUCIONES

Descripción	**Cant.**	**U.M.**	**Precio total $.**
Módulos de Gestión de Capital Humano	1	SRV	117.750,00
Módulo de Pago de Nómina	1	SRV	350.000,00
Módulos de Presupuesto Laboral	1	SRV	117.750,00
Sub total: Sistema Integrado de Capital Humano			***585.500,00***
Equipos de Desarrollo y producción (*)	1	PZA	29.361,38
Sub Total: Equipos			***29.361,38***
Licencias Ambientales de Producción y Pruebas (**)	1	PZA	**89.500,00**
Soporte Técnico y actualización año 1 (de todas las licencias)	1	SRV	19.690,00
Descuento			11.190,00

Descripción	Cant.	U.M.	Precio total $
Sub Total: Licencias y soporte			*98.000,00*
Monto Total Oferta			*$712.861,38"*

En todo lo demás permanece invariable el Acuerdo de Junta Directiva N. 2013-369 adoptado en sesión ordinaria de fecha 03 de setiembre 2013.

ACUERDO FIRME.

Licda. Karen Naranjo Ruiz
Secretaria General

LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL Nº 2013LN-000012-PRI

Adquisición de un Sistema Integrado para Capital Humano SICH

El Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, cédula jurídica 4-000-042138, comunica que mediante Acuerdo de Junta Directiva Nº 2013-369 del 04 de setiembre del 2013, se adjudica la Licitación Pública Nacional Nº 2013LN-000012-PRI, "Adquisición de un Sistema Integrado para Capital Humano-SICH-" de la siguiente manera:

Oferta 1: Consorcio PWC-Tecnova Soluciones por un monto de $712.861,38 (ivi). Demás condiciones de acuerdo al cartel y la oferta respectiva.

Licda. Jeniffer Fernández Guillén.—1 vez.—O. C. Nº 2141.—Solicitud Nº 870-000221.—C-13600.—(IN2013058526).

Gabriela Baquero Piedra

De: "Oscar Sanabria Nuñez" <osanabria@aya.go.cr>
Fecha: martes, 01 de octubre de 2013 01:49 p.m.
Para: "Graciela Barquero Piedra" <gbarquero@aya.go.cr>; "Yolanda Salas Hernandez" <ysalas@aya.go.cr>
CC: "Mainor Valerio Carvallo" <mavalerio@aya.go.cr>
Asunto: Creación de Órdenes de Costos. Proyecto SISTEMA INTEGRADO CAPITAL HUMANO

De acuerdo a su solicitud *se procedió a crear la siguiente orden de costos*

903234 Sistema Integrado Capital Humano

Sírvase tomar en cuenta con respecto al *Hardware* que este debe ser contabilizado afectando la cuenta contable 6211000 -Activos para Proyectos de Inversión-. En el caso del Soporte, si este se da en el transcurso del desarrollo se considera como parte de la inversión, si el mismo se da una vez que el proyecto esté en operación se debe contabilizar como gasto afectando centros de costos.

No se omite indicar que una vez que el proyecto se concluya e inicie su operación, inmediatamente tienen que remitirnos las información respectiva para proceder a la capitalización de lo invertido como un activo fijo institucional.

Cualquier duda estamos para servirle.

Lic. Oscar Sanabria Núñez
Encargado Contabilidad Costos
Área de Activos y Costos
Tel: 2242-5555

360693

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
San José, Costa Rica
Apartado 1097-1200. Teléfono 242-5589. mcordero@aya.go.cr

DIRECCIÓN CAPITAL HUMANO
26 SEP 2013
Hora: 2:35 p.m.
RECIBIDO

MEMORANDO

PARA: María Lorena Echandi Echeverría
Dirección Sistemas de Información

Fecha: 26 de setiembre del 2013
Nº DSI-2013-0735

ORIGINAL FIRMADO

DE: **Miguel Cordero Leiva**
Gestión de Proyectos
Dirección Sistemas de Información

Miguel Cordero L.

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
SISTEMAS DE INFORMACION

ASUNTO: Proyecto Sistema integrado para Capital Humano

En referencia al oficio PRE-0005-2012, donde se me asigna por parte de la Presidencia Ejecutiva como representante de esta Dirección en el proyecto indicado, me permito informarle que a la fecha está en firme la adjudicación para que se continue adelante con el proyecto. Por lo anterior, es grato comunicarle que se ha cumplido por parte de este servidor con la tarea encomendada, y por ende, el cumplimiento se extiende a la Dirección que representamos.

Lo que resta y según la información que me hicieron llegar de Proveeduría es:

1.	Generar una nueva solicitud de pedido, según lo inidcado por el Lic. Minor Valerio de Contabildad de Costos.	Responsable Dirección de Capital Humano
2.	Enviar la solicitud modificada a Proveeduría	Responsable Dirección de Capital Humano
3.	Hacer el pedido	Responsable Dirección de Proveeduría
4.	Realizar el refrendo interno	Responsable Area Legal Contraciones
5.	Entregar la Orden de Compra al Proveedor	Responsable Dirección de Proveeduría

CC:	Ingra. Yesennia Calderon Solano	Presidencia Ejecutiva
	MBA. Javier Vargas Tencio	Gerencia General
	Lic. Max. Gutierrez López	Dirección de Capital Humano
	Licda. Jennifer Fernández G.	Dirección de Proveeduría

Archivo.

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
DIRECCIÓN GESTIÓN CAPITAL HUMANO
San José, Costa Rica
Apartado 1097-1200. Teléfono 242-5522. Fax 242-5506
Dirección electrónica mgutierrez@aya.go.cr

MEMORANDO

PARA: Licda. Jennifer Fernández Guillén
Proveeduría Institucional

Fecha: 01-10-2013

DE: Lic. Max Gutiérrez López, MBA.
Director Gestión del Capital Humano

No.: GG-DGCH-2013-1791

ASUNTO: **Gestión Sistema Integrado Capital Humano**

Conforme lo establecido y de acuerdo con lo solicitado, para continuar, con el proceso adquisición del Proyecto Sistema Integrado Capital Humano correspondiente a la Licitac 2013LN-000012-PRI, me permito remitirle la Solicitud de Pedido RV Nº 1300016650, con desglose respectivo.

CODIGOS CONTABLES UTILIZADOS

CUENTA MAYOR	50027000
CENTRO GESTOR	01030603
POSICIÓN FINANCIERA	1,04,05
	5,99,03
	5,01,05
CENTRO COSTO	20300000

CC: Archivo

DIRECCION CAPITAL HUMANO
02 OCT 2013
Hora: 9:41am
RECIBIDO

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

SOLICITUD DE PEDIDO

Documento: 1300

Unidad Solicitante: GCH

Fecha: 02.1

Pos.	Código	Cant.	UM	Descripción	Precio Unitario	Precio
00001		1	SRV	Sistema Integrado Capital Humano	301,532,500.00	301,532,5
La posición contiene los siguientes servicios:						
1		*1.000*	*SRV*	*MODULOS DE GESTION DE CAPITAL HUMANO*	*60,641,250.00*	*60,641,*
2		*1.000*	*SRV*	*MODULO DE PAGO DE NOMINAS*	*180,250,000.00*	*180,250,*
3		*1.000*	*SRV*	*MODULOS DE PRESUPUESTO LABORAL*	*60,641,250.00*	*60,641,*
00002		1	UND	Equipos de Desarrollo y Producción	15,121,110.70	15,121,1
00003		1	UND	licencia Ambiental de Producción y Prueb	38,522,000.00	38,522,0
00004		1	SRV	Soporte Técnico y Actualización	10,140,350.00	10,140,3
La posición contiene los siguientes servicios:						
		1.000	*SRV*	*Soporte Técnico y Actualización*	*10,140,350.00*	*10,140*
					TOTAL GENERAL:	365,315,5

Detalle de imputaciones:

Pos.	%	Centro Gestor	Pos. Finan.	Lugar Descarga	Receptor
00001	0.0	01030603	1.04.05		
00002	0.0	01030603	1.04.05	Entregar en Capital Human	
00003	0.0	01030603	5.99.03	Entregar en Capital Human	
00004	0.0	01030603	5.01.05		

PROVEEDU

2 OCT 2013 P

Elaborado por: GBARQUERO

Aprobado por:

GESTION CAPITAL HUMANO

San José, 16 de diciembre 2013
STAP-2765-2013

Licenciada
Yesenia Calderón Solano
Presidenta Ejecutiva
Instituto Costarricense de Acueductos y
Alcantarillados

AYA
PRESIDENCIA EJECUTIVA
* 19 DIC. 2013 *
Recibido: Diana Páez C.
Hora: 9:15

Licenciado
Max Gutiérrez López
Director
Gestión Capital Humano
Instituto Costarricense de Acueductos y
Alcantarillados

Licenciado
Alcides Vargas Pacheco
Auditor
Auditoría Interna
Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados

Ref.: Comunicado Acuerdo No. 10473 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No. 13-2013

Estimados señores:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme No. 10473 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria No.13-2013, celebrada el día 16 de diciembre del 2013.

CONSIDERANDO:

1) Que el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, tiene por ley, la responsabilidad de ofrecer un suministro de agua potable continuo, eficiente y de calidad a la comunidad costarricense, al igual que en materia de recolección, tratamiento y evacuación de aguas residuales.

2) Que en los últimos años, la institución se ha visto en la obligación de asumir sistemas de acueductos y sistemas de aguas residuales, por disposición de autoridades de salud y de justicia, dado que a nivel comunal se han presentado problemas de diversa índole que ocasionan una prestación del servicio deficiente, lo que repercute en la calidad del servicio y la salud de la población beneficiaria.

3) Que para asumir la administración y operación de varios acueductos, así como plantas residuales, se dio un incremento en la prestación de servicios, difícil de atender con prontitud y oportunidad, dado que se dispuso del personal que tenía recargados sus funciones, desatendiendo las labores del recurso humano desplazado.

   Pese a que la entidad contrató personal bajo la modalidad de jornales para reforzar al recurso humano existente, dicha práctica contraviene lo dispuesto en los clasificadores por objeto del

gasto, puesto que esos funcionarios están realizando labores permanentes, aspecto que se le indicó a la entidad en oficio STAP-2511-2013, en el cual se dictaminó el presupuesto 2014.

También se ha acudido al reconocimiento de tiempo extraordinario a operarios que colaboran en la atención inmediata, lo que provoca otras consecuencias en los demás sistemas, ya que se debe disminuir el servicio en muchas ocasiones para poder atender otros.

4) Que dadas estas condiciones, la institución solicita mediante oficio PRE-2013-1431, remitido el 12 de noviembre del año en curso, la creación de 103 plazas por cargos fijos para atender los sistemas de abastecimiento de agua potable, así como sistemas de aguas residuales de los sistemas asumidos, los cuales se desglosan a continuación: 54 plazas para la Regional Chorotega, 28 en la Regional Brunca, 10 para la Región Pacífico Central y en la Región Central Oeste, 11 plazas.

5) Que en la estructura organizacional de la entidad, aprobada mediante oficio DM-718-12 del 21 de diciembre de 2012 se formalizó en la estructura las Direcciones Regionales, las cuales existían, aunque no formalmente en el organigrama, fortaleciéndose las regionales, delegándose la prestación de los servicios institucionales, con el fin de garantizar los servicios en todo el territorio nacional.

   Estas Regionales se dividen en oficinas cantonales que dependen directamente de la Dirección Regional. La estructura funcional de las oficinas cantonales es una decisión de la Administración y de acuerdo a consulta efectuada a funcionarios de la entidad, operan según sea la complejidad de las mismas.

   Del estudio se determinó que la entidad no dispone de lineamientos en torno a la conformación de las oficinas cantonales, y se aclaró que son decisiones superiores, según sean las necesidades.

6) Que la entidad no cuenta con un estudio de cargas de trabajo que permita definir las necesidades reales de personal, aspecto que es una limitante en el estudio.

7) Que las plazas solicitadas son para la prestación de las actividades de comercialización, administración, operación y mantenimiento de los acueductos y sistemas de aguas residuales en las oficinas cantonales, con el fin de brindar el servicio satisfactoriamente en términos de calidad, continuidad y oportunidad.

8) Que las plazas solicitadas para la Región Pacífico Central, se fundamentan en que la agencia se transforma en una oficina cantonal que tendrá a cargo, no solamente los sistemas de acueductos de Cóbano, Pochote y Tambor, sino que asumirá el Sistema Integrado de Arío, Bello Horizonte, Bettel, Manzanillo, Santa Teresa y Mal País, el cual se encuentra en construcción. Según consulta a Recursos Humanos, se aclara que se encuentra en proceso de traspaso el sistema de Mal País y se proyecta iniciar en el próximo año 2014, dicho proyecto, no obstante, de lo aportado no se aclaran las etapas que comprende, y los servicios que actualmente se están brindando versus los que se esperan brindar y el momento en que se asumirán, con el fin que justifique la necesidad de las plazas.

San José, 16 de diciembre 2013
STAP-2765-2013

9) Que para la oficina Cantonal de Santa Cruz, se solicitan 4 plazas de Técnico de Sistemas de Aguas Residuales para el mantenimiento de Alcantarillado. Sin embargo, esta cantonal tiene menos servicios que la oficina Cantonal de Cañas, por lo que no se justifica dicho requerimiento, de ahí que se considera razonable otorgar solamente 3 plazas.

10) Que la entidad señala que en años anteriores, por la demanda de servicios de agua potable ante el auge económico y el desarrollo de muchas ciudades guanacastecas, se fueron trasladando plazas y recursos que eran para aguas residuales el mantenimiento operativo de los acueductos, situación similar se dio con las plazas de funcionarios que se acogieron a su derecho de jubilación o se acogieron a la movilidad laboral o simplemente renunciaron. Por lo tanto, es responsabilidad de la administración activa velar por que las plazas solicitadas se utilicen en el mantenimiento y operación de estos sistemas, dadas las necesidades planteadas.

11) Que con respecto a las 2 plazas de Jefe Técnico Sistemas de Agua, solicitados para Tamarindo y Flamingo, no se considera razonable una plaza de esta naturaleza para cada oficina, donde la distancia entre ambas es de 22 km y a 27 minutos de distancia, aproximadamente. No obstante, según lo indicó Recursos Humanos, en la oficina Cantonal de Santa Cruz, no hay en este momento Jefes Técnico, por lo que se hace necesario contar con los requeridos para los tres sistemas, tanto de agua potable como de aguas residuales, los cuales son supervisados desde la oficina Cantonal de Liberia, lo cual justifica su insoslayable necesidad, sin embargo, con el fin de optimizar los recursos, esas dos plazas deben ubicarse en la Regional de Santa Cruz, cuya administración determinará las necesidades en las distintas oficinas.

12) Que la plaza de Técnico Electromecánico para asistir el mantenimiento de los equipos de bombeo instalados en el sistema de Potrero, del estudio se determinó que por lo general este personal se ubica en las regionales y se desplaza, según los requerimientos a las oficinas cantonales, con sus excepciones, en aquellos casos en los que se concentran equipos o sistemas de bombeo. En el caso particular, no se justifica tener una plaza exclusiva para solo el sistema de Potrero, pues una particularidad de los sistemas asumidos no solo en Flamingo, Tamarindo y El Coco, es que son abastecidos con pozos y sistemas de bombeo. Al respecto, la Directora de Gestión de Capital Humano manifestó por correo electrónico, que para asistir los sistemas de bombeo y rebombeo de la zona, deben desplazarse desde Liberia, por lo que la plaza solicitada se justifica para la Regional de Santa Cruz.

13) Que con respecto a las 2 plazas de Técnico electromecánico y bombeo solicitadas para la oficina cantonal de El Coco-Papagayo, se determinó que la Regional de Liberia cuenta con 3 plazas que atienden la región, por lo tanto, teniendo presente que los sistemas administrados por El Coco y Papagayo se abastecen con pozos y equipos de bombeo y rebombeo, y dada la cercanía relativa entre Sardinal, El Coco y el Golfo Papagayo, así mismo con Liberia, se considera razonable disponer de una sola una plaza para esta oficina cantonal, con el fin de optimizar recursos.

14) Que la plaza de Ejecutivo Especialista Servicio al Cliente, homologada a Profesional Jefe de Servicio Civil 1, solicitada para la oficina Cantonal El Coco y Papagayo, para reforzar el servicio al cliente, según consulta efectuada al Departamento de Recursos Humanos, mediante correo

electrónico, esa dependencia recomendó que la clasificación de la plaza sea de Ejecutivo General B, ya que en otras oficinas similares las funciones a realizar por la plaza solicitada corresponde a esa clasificación. Por lo tanto, dado que no se visualiza una plaza que esté a cargo de esas funciones, se justifica la clasificación de Ejecutivo General B.

15) Que para la sede de la oficina cantonal de Pérez Zeledón se solicitan 2 plazas de Técnico Sistemas de Agua- Aguas Residuales, para la operación y mantenimiento del sistema de alcantarillado sanitario de San Isidro. En la estructura ocupacional remitida se cuenta con una plaza con esta clasificación y 1 jefe Técnico Sistemas de Agua-Aguas residuales, un técnico especialista mantenimiento de alcantarillado y dos técnicos Sistema de Agua Mantenimiento de Acueducto. Por lo tanto, según esta disposición de personal, es necesaria solamente una plaza para alcantarillado, pues hay 2 plazas de técnicos de sistema de agua ubicados en esa área y no se indica sobre el particular.

16) Que con respecto a las restantes plazas, se justifica su creación para atender los requerimientos en las diferentes oficinas cantonales, ya que realizan actividades sustantivas para la operación y mantenimiento de los acueductos y sistemas de aguas residuales asumidos.

17) Que es importante que la entidad disponga información sobre el requerimiento mínimo (estructura ocupacional básica), tanto para un Sistema de Aguas como para un Sistema de Aguas Residuales, según sean las características de los mismos, con el fin de poder considerar esa estructura en futuros sistemas que tenga que asumir el ICAA.

18) Que el costo económico que implica la creación de las plazas asciende a ¢790,40 millones anuales, y serán financiados con recursos propios. Dicho contenido económico está previsto en el presupuesto del 2014, en Sumas sin asignación presupuestaria, sin embargo se encuentra fuera del límite de gasto, razón por la cual, mediante oficio PRE-PLA-406-2013, remitido el 4 de diciembre del año en curso, la entidad solicita la ampliación del gasto para estos efectos.

19) Que es responsabilidad de la Administración, según las políticas de austeridad, velar porque el personal requerido sea asignado conforme a sus clasificaciones y en las Regionales para las cuales se solicitó el requerimiento.

20) Que el artículo 16 de la Ley No. 6955, Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, faculta a la Autoridad Presupuestaria para fijar lineamientos en materia de empleo público, y para incluir límites al número de puestos.

21) Que la creación de las plazas modifica la meta de empleo del 2014, la cual se comunicará en su oportunidad.

Por tanto acuerda, por unanimidad:

ACUERDO No. 10473

1. Que con el fin de que el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados brinde una prestación de servicios, en cantidad, calidad y continuidad, en las diferentes Regiones en las

San José, 16 de diciembre 2013
STAP-2765-2013

que se ha asumido la administración y operación de nuevos sistemas de agua potable y agua residual, se comunica que se autoriza la creación de las siguientes plazas por cargos fijos:

Clase Institucional	Salario vigente al II semestre 2013	Región Chorotega	Región Brunca	Región Central Oeste	Total
Técnico Sistemas de Agua-Agua Potable	350.850,00	14	5	2	21
Técnico Sistemas de Agua-Aguas Residuales	350.850,00	22	4		26
Ejecutivo General Servicio al Cliente (1B)	556.450,00	1			1
Ejecutivo Experto Sistemas de Agua	878.950,00			1	1
Oficial General Sistemas de Agua	250.600,00		6	1	7
Oficial Experto Servicio al Cliente	288.200,00	4	4		8
Gestor Experto Servicio al Cliente	381.200,00	2	2	1	5
Jefe Técnico Sistemas de Agua-Agua Potable	425.450,00	3			2
Jefe Técnico Sistemas de Agua-Aguas Residuales	425.450,00	1			1
Técnico Especialista Sistemas de Agua-Agua Potable	388.250,00	1	2		3
Técnico Especialista Sistemas de Agua-Aguas Residuales	388.250,00		4	6	10
Gestor Experto Sistemas de Agua	381.200,00	2			2
Gestor General Sistemas de Agua	314.250,00	2			2
TOTAL		52	27	11	90

2. El rige de las plazas es a partir del 01 de enero de 2014.

3. Todos los puestos tendrán derecho a devengar aumentos anuales de conformidad con las normas y escalas vigentes.

En el caso de los puestos profesionales, podrán disfrutar:

- Carrera Profesional de conformidad con el Decreto Ejecutivo No.33048-H (publicado en La Gaceta No. 81 del 27 de abril de 2006).
- Dedicación Exclusiva de conformidad con el Decreto Ejecutivo No.23669-H, "Normas para la aplicación de la Dedicación Exclusiva para las Instituciones y Empresas Publicas cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria" (publicado en La Gaceta No.197 del 18 de octubre de 1994) y sus reformas, o
- Prohibición para el ejercicio libre de la profesión para aquellos puestos de conformidad con los artículos 14 y 15 de la Ley No.8422, "Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública" así como los artículos 27 y 31 de su Reglamento o Ley que expresamente la establezca, la cual es excluyente de la dedicación exclusiva.

4. En procura de una mejor distribución y uso eficiente de los recursos públicos, en atención con las políticas de austeridad y contención del gasto, emitidas por la Presidencia de la República,

San José, 16 de diciembre 2013
STAP-2765-2013

es responsabilidad de la Administración velar por que las plazas que se soliciten se utilicen según las clasificaciones establecidas y en las regionales requeridas.

5. Es responsabilidad de la administración activa velar por que las plazas solicitadas para el Área de Aguas Residuales se utilicen en la operación y mantenimientos de estos sistemas, dadas las necesidades planteadas, ya que según se argumentó, particularmente en la Región Chorotega, que en años anteriores se trasladaron recursos de los sistemas de aguas residuales a los servicios de agua potable.

6. Dado que con estas plazas se solventarán necesidades que se estaban supliendo con personal contratado bajo la modalidad de jornales ocasionales, la entidad deberá remitir el número de jornales de los cuales se prescindirá y el monto a rebajar de lo presupuestado para el 2014. Esta información debe ser enviada en un plazo de 15 hábiles al recibido de este acuerdo.

7. Para las 10 plazas solicitadas para la Región Pacífico Central, del proyecto del Sistema Integrado de Arío, Bello Horizonte, Bettel, Manzanillo, Santa Teresa y Mal País, se requiere de mayor información para determinar la necesidad de las mismas dado que no está concluido el proyecto. Por lo tanto, se solicita que en un plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha en que se reciba el presente acuerdo, ampliar las justificaciones respecto al proyecto, en cuanto a las etapas que comprende, y los servicios que actualmente se están brindando versus los que se esperan brindar y el momento en que se asumirán, con el fin que justifique la necesidad de las plazas.

8. Es importante que la entidad disponga información sobre el requerimiento mínimo (estructura ocupacional básica), tanto para un Sistema de Aguas como para un Sistema de Aguas Residuales, según sean las características de los mismos, con el fin de poder considerar esa estructura en futuros sistemas que tenga que asumir el ICAA. Por lo tanto, se insta a la entidad para que determine, mediante un estudio de cargas de trabajo, esos requerimientos y sirva de insumo en las necesidades de personal.

9. No se autoriza la creación de las siguientes 3 plazas por cuanto en la oficina Cantonal de Santa Cruz se tienen menos servicios en alcantarillado que en la oficina Cantonal de Cañas para la cual solicitan menos plazas; la regional de Liberia cuenta con 3 plazas de Técnico electromecánico y bombeo que atienden la región y considerando la cercanía relativa entre Sardinal, El Coco y el Golfo Papagayo, así mismo con Liberia, se considera razonable disponer de una sola una plaza para esta cantonal con esa clasificación, con el fin de optimizar recursos; y en la estructura ocupacional de la sede de la oficina Cantonal de Pérez Zeledón, se cuenta con 2 plazas de Técnico Sistema de Agua Mantenimiento de Acueducto, por lo cual se considera necesaria solo una plaza.

Cantidad	Clasificación	Ubicación
1	Técnico Sistemas de Agua-Aguas Residuales	Cantonal de Santa Cruz
1	Técnico Sistemas de Agua-Agua Potable	Cantonal El Coco-Papagayo
1	Técnico Sistemas de Agua- Aguas Residuales	Sede de la cantonal de Pérez Zeledón

10. El contenido económico para atender las plazas, debe estar contemplado dentro del gasto presupuestario máximo autorizado a la entidad para el año 2014.

San José, 16 de diciembre 2013
STAP-2765-2013

11. Se autoriza a la Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica para que comunique el presente acuerdo a la Presidente Ejecutiva, al Encargado de Recursos Humanos y a la Auditoría Interna, del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillado. **ACUERDO FIRME.**

Sin otro particular, muy atentamente

Mayra Calvo Cascante
Directora Ejecutiva

SECRETARIA TECNICA
DIRECCION EJECUTIVA
Autoridad Presupuestaria

Instituto Costarricense de
Acueductos y Alcantarillados
PRESIDENCIA EJECUTIVA

11 de noviembre 2013
PRE-2013-1431

MINISTERIO DE HACIENDA
PRESUPUESTO NACIONAL
RECIBIDO
Mayra
17 NOV 2013

Señora
Mayra Calvo Cascante
Directora Ejecutiva de la Secretaría
Técnica de la Autoridad Presupuestaria
Su Despacho

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo de esta Presidencia Ejecutiva a la vez que presentamos un replanteamiento de nuestra solicitud inicial de creación de 103 plazas para los Sistemas Periféricos que conforman nuestra Institución, tanto para agua potable como para aguas residuales en cada Región. Lo anterior de conformidad con lo señalado en el oficio STAP-1946-2013 de esa Secretaría Técnica, y de acuerdo con las disposiciones vigentes y lo establecido en las Directrices Presidenciales emitidas, No.013-H y sus reformas en cuanto a creación de plazas para el Sector Público, siendo esta Institución una de las que se señala como excepción para realizar nuestros planteamientos, nos permitimos presentar nuevamente ante esa Dirección Ejecutiva, **Justificación de creación de 103 plazas en la subpartida de Cargos Fijos para la atención los nuevos sistemas asumidos en las Regiones por esta Institución y** que son nuestra responsabilidad su atención y operación, siendo de insoslayable necesidad el contar con el personal calificado técnico y operativo que permita atender con eficiencia dichas zonas geográficas.

Es preciso señalar que esta petición se ha justificado con fundamento en necesidades reales según las competencias dictadas por ley a esta Institución, las que nos permiten ofrecer un servicio de suministro de agua potable continuo, eficiente y de calidad a las diferentes comunidades, al igual que en materia de recolección, tratamiento y evacuación de aguas residuales en las diferentes regiones del país, es por ello que en esta oportunidad nos referimos a la necesidad de contar con capital humano adecuado y en cantidad mínima necesaria para de esa forma operar los sistemas asumidos tanto de agua potable para consumo humano, como de tratamiento de aguas residuales en el ámbito geográfico de su competencia en la Región Chorotega, Región Brunca, Región Pacífico Central y Región Central Oeste.

Esta Presidencia Ejecutiva, de acuerdo con la visión y estrategia de desarrollo institucional que ha venido promoviendo para el fortalecimiento de la Subgerencia de Gestión Sistemas Periféricos en donde entre sus acciones, se han incorporado las Regiones en la estructura organizacional en concordancia con las responsabilidades de dichas dependencias institucionales dado que se ha incrementado considerablemente al asumir nuevos sistemas en donde tomando en cuenta todos los recursos necesarios para prestación de los servicios estos se hacen insuficientes.

En los últimos años la institución se ha visto en la obligación de asumir sistemas de acueducto y de aguas residuales, pues se ha demostrado que la administración de otros entes operadores del servicio ha sido deficiente repercutiendo no solo en la calidad del servicio sino en la salud de la población, dándose en muchos casos, órdenes sanitarias del Ministerio de Salud, Sentencias de Sala Constitucional u otras instancias, o decisiones directamente de la Institución, asumiendo entonces los bienes y recibiendo el dominio de los mismos inmediatamente ingresan al patrimonio institucional, según corresponda en cada sistema, como hemos informado en reuniones sostenidas con los Técnicos de esa Secretaría.

Es entonces en donde AyA podrá asumir la administración, operación y mantenimiento de todos los sistemas de acueductos y alcantarillados, cuando no se garantice el servicio público en calidad, cantidad, continuidad y no contribuya a un desarrollo eficiente de la comunidad o no existan condiciones económicas y sociales adecuadas para su administración como ha sido en los sistemas asumidos. Estos sistemas son asumidos de pleno derecho, con todos sus deberes, obligaciones y patrimonio, lo que obliga a que AyA en cumplimiento a su Ley Constitutiva deba intervenir para garantizar el servicio, no obstante se reciben sin el personal necesario.

Por lo anterior, reiteramos nuestra petición respetuosa para que sea analizado nuevamente conforme estudio técnico adjunto el planteamiento de necesidad insoslayable de contar con personal técnico y operativo indispensable para atender las Regiones, y que específicamente responde a la operación y mantenimiento de los sistemas tanto de agua potable como de aguas residuales que ya hemos asumido y que hemos puesto a funcionar en condiciones mínimas y con personal temporal de la modalidad de jornales ocasionales ante la carencia de las plazas específicas en las diferentes comunidades de las Regiones que se señalan.

Con toda consideración y estima;

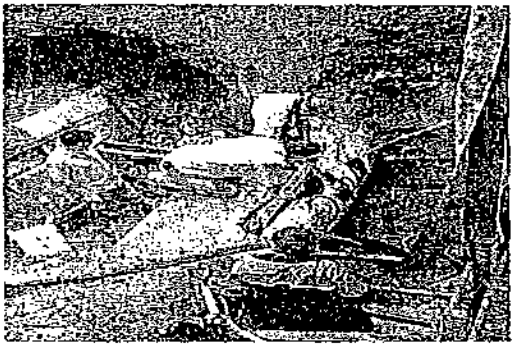
Yesenia Calderón Solano
Presidenta Ejecutiva

INSTITUTO COSTARICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
PRESIDENCIA EJECUTIVA
AyA
SAN JOSE, COSTA RICA

C: Subgerencia General Ing. Eduardo Lezama F.
Subgerencia Sistemas Periféricos. Ing. Sergio Núñez Rivera
Dirección Gestión Capital Humano – Lic. Max Gutiérrez López
Archivo/mss

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

DIRECCION GESTION CAPITAL HUMANO



ESTUDIO TECNICO DE REQUERIMIENTO DE 103 NUEVAS PLAZAS PARA SISTEMAS ASUMIDOS EN REGIONES DE AYA

(Subpartida de Cargos Fijos Presupuesto AyA)

2013

Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados
DIRECCION PACIFICO CENTRAL

Análisis Técnico de Plazas para la Atención de Sistemas de Agua Potable Asumidos por la Región Pacífico Central

Octubre 2013

Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados

DIRECCIÓN REGIÓN BRUNCA

AnálisisTécnico
Plazas para la Atención de Sistemas de Agua Potable y Agua Residual Asumidos por la Región Brunca

Setiembre 2013

Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados

DIRECCIÓN REGIÓN CENTRAL OESTE

Análisis Técnico de Plazas para la Atención de Sistemas de Agua Potable y Agua Residual Asumidos por la Región Central Oeste

Octubre 2013

Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados

DIRECCIÓN REGIÓN CHOROTEGA

Análisis Técnico
Plazas para la Atención de Sistemas de Agua Potable y Aguas Residuales Asumidos por la Región Chorotega

Grace Madrigal Barrantes

De:	Grace Madrigal Barrantes
Enviado el:	martes, 12 de noviembre de 2013 03:53 p.m.
Para:	Eduardo Lezama Fernandez; Sergio Nunez; Max Gutierrez Lopez
CC:	Maribel Aguilar Gomez; Paola Gomez Abarca; Clarita Hernandez Solano; Olga Marta Aronne Benach
Asunto:	Oficio STAP (PRE-2013-1431)
Datos adjuntos:	PRE-2013-1431.pdf

Buenas tardes:

Para los trámites correspondientes, se adjunta oficio entregado a la Autoridad Presupuestaria, con la documentación correspondiente.

('x: Favor enviarnos un juego completo de los documentos soporte.

Atentamente,

Grace Madrigal
22425036
Asistente
Presidencia Ejecutiva

-----Mensaje original-----
De: mp4000sca@aya.go.cr [mailto:mp4000sca@aya.go.cr] Enviado el: martes, 12 de noviembre de 2013 03:51 p.m.
Para: Grace Madrigal Barrantes
(unto:

This E-mail was sent from "RNPD1D618" (Aficio MP 4000).

Scan Date: 11.12.2013 15:51:12 (-0600)
Queries to: mp4000sca@aya.go.cr

Instituto Costarricense de
Acueductos y Alcantarillados
PRESIDENCIA EJECUTIVA

21 de enero 2014
PRE-2014-047

Licda. Mayra Calvo Cascante
Directora Ejecutiva
Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria

Estimada señora:

Respetuosamente nos dirigimos a usted, a fin de manifestarle que el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, ha venido realizando importantes esfuerzos para atender uno de los principales problemas que actualmente impacta de forma directa y significativa a los principales cuerpos de agua y al medio ambiente de la Gran Área Metropolitana, este problema se relaciona con el saneamiento ambiental.

El estado actual de la infraestructura de recolección y tratamiento o su carencia total en algunos distritos y cantones metropolitanos, ha venido provocando un deterioro paulatino y sostenido de la flora, fauna y diferentes ecosistemas que hace algunos años cohabitaron en estos parajes naturales y que hoy día prácticamente ya no existen.

Para poder recuperar estos sistemas de saneamiento, indubitablemente la única forma de hacerlo es realizando las inversiones económicas necesarias, que permitan rehabilitar y construir la red sanitaria, que actualmente muestra un avanzado estado de deterioro y posteriormente fortaleciendo las estructuras organizacionales funcionales que tendrán a su cargo la operación y el mantenimiento de dicha infraestructura, con el fin de evitar que vuelvan a colapsar.

Ante este panorama y con el fin de resolver parte el problema de saneamiento ambiental indicado, es que el Gobierno de la República de Costa Rica y el Banco Japonés para la Cooperación Internacional (Japan Bank Internacional Cooperation- JBIC) suscribieron el contrato de préstamo Nº CR-P4, para financiar el Proyecto de Mejoramiento Ambiental del Área Metropolitana de San José, el cual además fue aprobado por la Asamblea Legislativa mediante Ley de la República Nº 8559.

Los procesos licitatorios y las obras para rehabilitar las redes de recolección y para construir una planta depuradora, que permitirá brindar tratamiento a las aguas residuales de más de un millón de habitantes del Área Metropolitana ya iniciaron.

Algunos de estos sistemas ya están finalizados y en funcionamiento como es el caso del Subcolector San Miguel y la Planta de Tratamiento de Los Tajos, la cual actualmente está en proceso de construcción y deberá iniciar operaciones en mayo del año 2015. La inversión total que se ejecutará en todas las obras mencionadas, asciende a la suma de 344 millones de dólares.

Considerando la Importancia de construir no solamente nuevos sistemas y restablecer los existentes, sino también de garantizar su operación y mantenimiento futuro, es que la Junta Directiva del AyA suscribe el Acuerdo Nº 2013-495 de fecha 24 de noviembre 2013 adjunto, con el cual aprueba la modificación de la Estructura Funcional de la Unidad Estratégica de Negocios (UEN) de Recolección y Tratamiento GAM. Mediante esta nueva estructura funcional se conforman y fortalecen las nuevas áreas operativas que tendrán a su cargo la operación y el mantenimiento de las redes de recolección, así como de la Mega Planta de Tratamiento Los Tajos, ubicada en el distrito 7 del cantón de San José, la Uruca. Adicionalmente se acuerda iniciar las gestiones ante la Secretaria Técnica de la Autoridad Presupuestaria, para que autoricen las plazas que se requerirán para operar y mantener los sistemas antes señalados.

Como ya se mencionó, esta planta iniciará operaciones en mayo del 2015, pero a partir del mes de julio del 2014, según el cronograma de capacitaciones de la empresa adjudicataria, los funcionarios que tendrán bajo su responsabilidad la operación de la planta, deberán estar nombrados para el mes indicado. En ese sentido, el número de puestos que se requerirán para operar este sistema es de 54 plazas en cargos fijos. Posteriormente al nombramiento de este personal en una segunda etapa, se deberá gestionar una nueva solicitud, la cual tendrá como objetivo la aprobación del personal necesario para operar las nuevas redes de recolección, el emisario metropolitano y el túnel de trasvase, conforme éstos se vayan construyendo.

Es menester mencionar, para mejor resolver de esa Secretaría Técnica, que la Ley 8559, en su artículo 10, previo la importancia de la operación y el mantenimiento de los sistemas de recolección y tratamiento, con el fin de darle la sostenibilidad adecuada a esta infraestructura, en sentido, establece el mencionado artículo:

"Artículo 10. – Personal para administración, operación y mantenimiento de obras. Autorízase al ICAA para que contrate el personal necesario, en cargo fijos, para administrar y operar las obras que se generen por la ejecución del proyecto que se aprueba con esta Ley, así como para darle mantenimiento"

PETICION FORMAL:

En virtud de lo anterior y de manera respetuosa, esta Presidencia Ejecutiva solicita la aprobación en una primera etapa de las 54 plazas en cargos fijos antes señaladas, para laborar de forma exclusiva en la UEN de Recolección y Tratamiento de Aguas Residuales de la GAM y de manera particular en la Planta de Tratamiento Los Tajos.

Anexo encontrará el estudio técnico elaborado por la Dirección de Gestión Capital Humano y por la UEN de Recolección y Tratamiento de Aguas Residuales GAM, quienes de forma conjunta han preparado tanto la información técnica como administrativa, conforme los procedimientos establecidos y la normativa vigente, la cual esperamos permita brindar los elementos necesarios para que esa secretaría técnica comprenda y recomiende la necesidad de contar con las plazas de los cargos fijos antes mencionados.

Así mismo, nos ponemos a la disposición para realizar reuniones de trabajo conjuntas, para atender las aclaraciones que correspondan, realizar visitas con el personal técnico al sitio de la planta de tratamiento o a cualquier de los otros sistemas mencionados.

Con toda consideración y estima.

Atentamente,

Yesenia Calderón Solano
Presidenta Ejecutiva

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
PRESIDENCIA EJECUTIVA
AYA
SAN JOSE, COSTA RICA

Adjunto lo indicado.

C: Ing. Eduardo Lezama Fernández, Subgerencia General
Ing. Sergio Núñez Rivera, Subgerente de Gestión de Sistemas GAM
Lic. Manuel López Fonseca, UEN Recolección y Tratamiento de Aguas Residuales-GAM
Lic. Max Gutiérrez López, Dirección Gestión Capital Humano –
Archivo / etv

El proyecto está diseñado para mejorar la calidad de agua de los ríos y arroyos del Área Metropolitana de San José, por medio de la rehabilitación y ampliación de los sistemas de aguas residuales y la construcción de una planta de tratamiento, para de esa manera contribuir al medio ambiente y las condiciones higiénicas de la vida dentro del área.

Therefore, Que el mismo contando la Asesoría, conforme Adecuada Ejecutora el Instituto Costarricense de Acueducto y Alcantarillados (AyA) y establece como alcance de las obras:

(a) Rehabilitación y Extensión de la Red de Cloaca sin Secundaria
(b) Construcción de Plants de Tratamiento para Aguas Residuales
(c) Construcción del Tanque de Tratamiento
(d) Servicios de Consultoría

Cláusula Segunda:

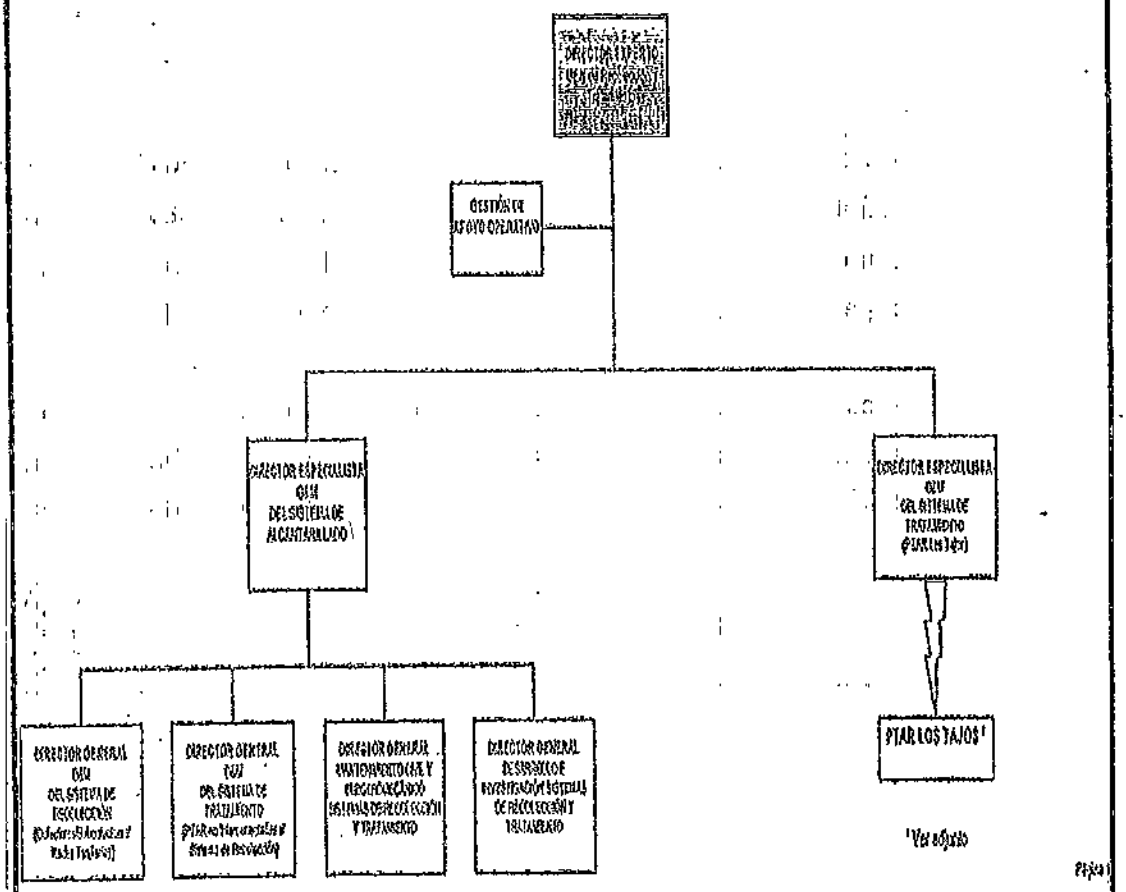
Primero: Que basado en el Contrato de Préstamo suscrito, el AyA procedió a llevar a la Unidad Ejecutora del Proyecto de Mejoramiento Ambiental del Área Metropolitana a iniciar los procesos de Licitación de las obras indicadas, entre las que destaca la Licitación Pública Internacional nº 2009LI-000004-PI, cuyo propósito es la construcción de la PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES LOS TAJOS, la cual fue adjudicada a la empresa Acciona Agua S.A.U., por un monto total de ₡ 4.034.319.033,00 (moneda local) y US$ 23.131.447,11 con un plazo de ejecución de las obras de 30 meses correspondientes al proceso de diseño, construcción, equipamiento, puesta en servicio y transferencia tecnológica de la planta de tratamiento y 15 meses adicionales para la asistencia en la operación y mantenimiento.

Segundo: Que como parte del proceso de contratación para la adquisición, instalación, operación y mantenimiento de los sistemas de medición y telemetría que voluntariamente están en proceso de ejecución, la Unidad Ejecutora del Proyecto de Mejoramiento Ambiental y la Línea de Recolección y Tratamiento (AyA)

(UEN RYT/GAM), han venido manteniendo reuniones con representantes de la Empresa NSJ/SOGREAH Y ACCIONA AGUA S.A.U, para definir la estructura funcional que requerirá la UEN RYT/GAM una vez que entren en operación estos sistemas, así como el personal y equipamiento necesario para tales propósitos.

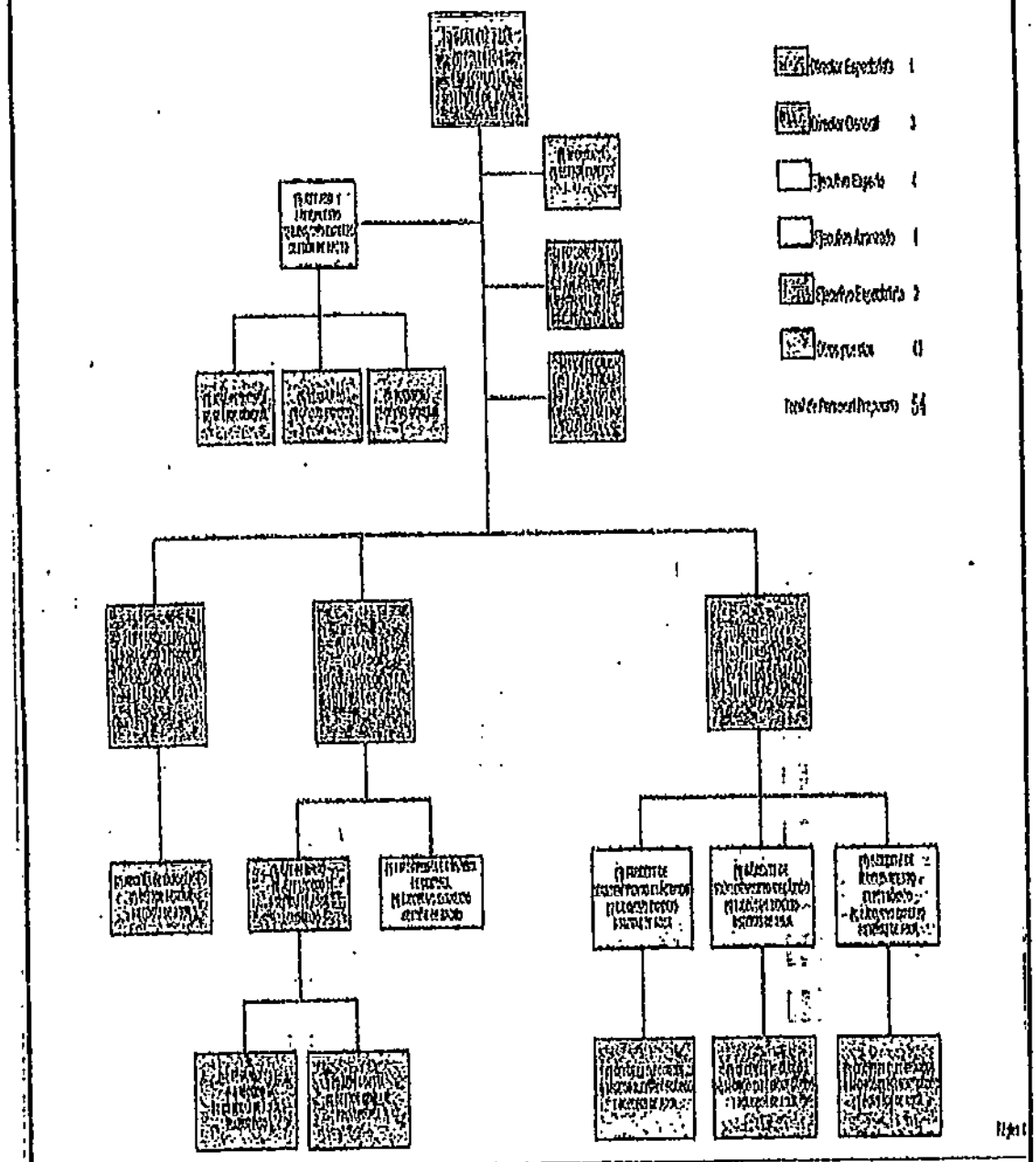
TERCERO: Que producto de estas reuniones, se ha llegado al consenso entre las empresas indicadas y el AyA, respecto a las estructuras organizacionales funcionales que se deben implementar, las cuales se muestran en los siguientes organigramas:

UEN Recolección y Tratamiento / GAM
Estructura Organizativa Propuesta por NJS



UEN Recolección y Tratamiento / GAM

Propuesta de Estructura Organizativa - PTAR Los Tejos



CUARTO: Que de acuerdo con el cuadro de calendarización establecido por la Unidad Ejecutora del Proyecto de Mejoramiento Ambiental, tanto la PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES LOS TAJOS como el EMISARIO METROPOLITANO, inician su operación en el mes de mayo del año 2015.

QUINTO: Que las estructuras organizacionales funcionales propuestas, responden a la urgente necesidad de fortalecer la Dirección que tendrá a su cargo la operación y el mantenimiento de estos sistemas, en este caso la UEN RYT/GAM, con el propósito de salvaguardar los nuevos activos que se están construyendo, así como la alta inversión económica que se está ejecutando, y evitar con ello que nuevamente se afecten los sistemas de recolección y tratamiento, tal como sucedió años atrás con dicha infraestructura.

SEXTO: Que de acuerdo con las estructuras organizacionales funcionales indicadas, y según la calendarización de obras, el personal requerido en una primera etapa, serán los funcionarios que tendrán a su cargo la administración, operación y mantenimiento de la PTAR LOS TAJOS. Este personal de acuerdo con lo señalado en el Memorando UE-JBIC-2013-796, del 10 de julio del 2013, deberá estar nombrado (personal gerencial) según cronograma de capacitaciones ofertado, en el mes 20 del contrato (Julio 2014), y el personal técnico en el mes 22 aproximadamente (Setiembre del 2014), conforme lo anterior, el personal requerido y para el cual deberán gestionarse las plazas correspondientes ante la Autoridad Presupuestaria, es el que se indica a continuación:

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
SUBGERENCIA DE GESTION DE SISTEMAS GAM
UEN DE RECOLECCION Y TRATAMIENTO GAM

TABLA RESUMEN PUESTOS PTAR LOS TAJOS

PUESTO PROPOPUESTO POR ACCIONA AGUA	ITEM	CANTIDAD DE PUESTOS	PUESTO PROPUESTO POR UEN RYT/GAM	CODIGO SEGÚN MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTOS ÍYA
Gerente PTAR	1	1	Director Especialista en Sistemas de Agua	11200
Jefe de Administración y Presupuestos	2	1	Ejecutivo Experto Gestión de Apoyo	32100
Administrativo	3	2	Gestor General	33300
Secretaria	4	1	Gestor Experto	33100
Especialista en Seguridad y Salud	5	1	Ejecutivo Especialista en Gestión de Apoyo	32200
Gestor de Calidad Ambiental	6	1	Ejecutivo Especialista en Gestión Ambiental	12242
Gerente de Laboratorio y Proceso	7	1	Director General Sistemas de Agua	11300
Auxiliar Laboratorio	8	2	Gestor General Sistemas de Agua	13100
Gerente de Operación	9	1	Director General Sistemas de Agua	11300
Especialista en Sistemas de Control	10	1	Ejecutivo Avanzado en Gestión de Apoyo	32200
Operador	11	18	Técnico en Sistemas de Agua Tratamiento	43396
Almacenista	12	2	Gestor General de Proveeduría	33474
Jardinero	13	2	Oficial General	14100
Gerente de Mantenimiento	15	1	Director General Sistemas de Agua	11300
Gerente de Mantenimiento Eléctrico	16	1	Ejecutivo Experto Sistemas de Agua	12100
Gerente de Mantenimiento Mecánico	17	1	Ejecutivo Experto Sistemas de Agua	12100
Gerente Mantenimiento Electrónico	18	1	Ejecutivo Experto Sistemas de Agua	12100
Oficial Eléctrico	20	4	Técnico Electromecánico y Bombeo de Aguas	43394
Oficial Mecánico	21	4	Técnico Electromecánico y Bombeo de Aguas	43394
Oficial Electrónico	22	4	Técnico Electromecánico y Bombeo de Aguas	43394
Mensajero	25	1	Oficial Experto	14100
Jefe de Turno	26	3	Jefe Técnico en Sistemas de Agua	43196
Total de Puestos PTAR---------->		54		

SETIMO: Que posteriormente en una segunda etapa, deberán solicitarse ante la Autoridad Presupuestaria, las plazas restantes para operar los otros sistemas (Redes, túnel y ampliación de colectores) que se irán asumiendo conforme el cuadro de calendarización definido por la Unidad Ejecutora del Proyecto de Mejoramiento Ambiental.

OCTAVO: Que como parte del proceso de homologación de plazas requerido entre la propuesta presentada por la empresa ACCIONA AGUA S.A.U. y el AyA, se le remitió memorando Nº SUB-GSGAM-UEN-RyT-2013-0488 del 13/08/2013 a la Dirección de

Capital Humano, para que diera inicio a la modificación del Manual de Puestos y a la creación de aquellos puestos que no estuvieran contemplados dentro de la UEN RyT/GAM, con el fin de que sirva de base para las gestiones ulteriores que deberán realizarse ante la autoridad Presupuestaria.

NOVENO: Que de conformidad con consultas realizadas al Director de Planificación Lic. James Phillips Ávila, señala que el AyA cuenta con fondos en cuentas especiales que podrán utilizarse para realizar una modificación para darle contenido presupuestario a estas plazas, no obstante, dicha modificación se podrá realizar hasta que la Autoridad Presupuestaria apruebe las plazas solicitadas.

DÉCIMO: Que de manera concomitante, la Ley Nº 8559, mediante la cual se aprobó el Contrato de Préstamo Externo Nº CR-P4, suscrito por el Gobierno de la República de Costa Rica y el Banco Japonés para la Cooperación Internacional (JBIC), para financiar el Proyecto de Mejoramiento Ambiental del Medio Ambiente del Área Metropolitana de San José, publicado en el Alcance Nº 58 de la Gaceta Nº 226, del viernes 24 de noviembre del 2006, estableció en el artículo 10:

"Artículo 10.- **Personal para administración, operación y mantenimiento de obras.**
Autorízase al ICAA para que contrate el personal necesario, en cargos fijos, para administrar y operar las obras que se generen por la ejecución del proyecto que se aprueba con esta Ley, así como para darles mantenimiento."

POR TANTO

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Nº 8559 mediante la cual se aprobó el Contrato de Préstamo Externo Nº CR-P4, suscrito por el Gobierno de la República de Costa Rica y el Banco Japonés para la Cooperación Internacional (JBIC), para financiar el Proyecto de Mejoramiento Ambiental del Medio Ambiente del Área Metropolitana de San José , artículo 50 de la Constitución Política, artículos 1, 2, 3, 11 y 21 de la Ley Constitutiva del AyA, artículo 275 de la Ley General de Salud Pública Nº 5395, artículo 32 de la Ley de Aguas Nº 276, Ley Orgánica del Ambiente Nº

7554, artículo 132 de la Ley de Conservación de Vida Silvestre Nº 7317 y Reglamento de Rouso y Vertido Nº 33601-S-MINAE, ésta Junta Directiva:

ACUERDA

- Aprobar la estructura funcional propuesta para la UEN de Recolección y Tratamiento GAM, así como la creación de las 54 plazas indicadas en los considerandos Tercero y Sexto de este Acuerdo, las cuales son necesarias para iniciar el proceso de capacitación del personal de la PTAR Los Tajos por parte de la Empresa Acciona Agua S.A.U. el cual inicia en el mes de Julio del 2014, así como el proceso de operación y mantenimiento de dicho sistema, el cual según el cuadro de calendarización de obras de la Unidad Ejecutora del PMA/AMSJ inicia en el mes de Mayo del 2015.

- Designar a la Dirección de Capital Humano y a la UEN de Recolección y Tratamiento de la SubGerencia de Gestión de Sistemas GAM, para que inicien el proceso de solicitud de las plazas requeridas ante la Autoridad Presupuestaria, para poder operar y mantener tanto la PLANTA DE TRATAMIENTO LOS TAJOS, como el resto de las obras que se irán construyendo, según el cuadro de calendarización del proyecto definido por la Unidad Ejecutora del Proyecto de Mejoramiento Ambiental del Área Metropolitana de San José.

- Instruir a la Dirección de Planificación para que en el momento en que se aprueben las plazas según el cuadro de calendarización de obras definido por la Unidad Ejecutora del Proyecto de Mejoramiento Ambiental, se realicen las modificaciones presupuestarias que correspondan para darle el contenido económico correspondiente a dichos puestos.

ACUERDO FIRME.

Licda. Karen Naranjo Ruiz
Secretaria General