

**INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS**



INFORME DE FIN DE GESTIÓN

PRESENTADO POR:

LIC. MANUEL MOLINA ALVARADO

AGOSTO 2006

PRESENTACIÓN

A continuación se presenta el informe de gestión correspondiente a los años servidos en mi calidad de Director de Recursos Humanos. En este informe se mencionan los principales cambios que en el entorno hemos experimentado, el estado de la evaluación e implantación de las medidas emanadas del control interno y de otras leyes de reciente publicación.

Se mencionan los principales logros alcanzados y el estado de los proyectos más relevantes, lo mismo que del cumplimiento de las directrices emanadas, tanto de la Contraloría General de la República, Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, como de la Auditoría Interna y otras dependencias.

RESULTADOS DE LA GESTIÓN:

Labor sustancial de la Dirección de Recursos Humanos:

La labor sustancial de esta Dirección, se entiende como todo lo concerniente a la administración y desarrollo del capital humano, con el propósito de lograr los objetivos organizacionales, establecidos en los planes estratégicos, gerenciales y operativos.

En este sentido se han cumplido durante el período de mi gestión con las responsabilidades inherentes a estas funciones, pues se han atendido las necesidades de la Institución aplicando los procedimientos establecidos, y generando las estructuras normativas y procedimentales que se requerían en aquellos casos que así lo ameritaron. En general, se han atendido de manera oportuna, tanto las demandas de los funcionarios de la Institución en su gestión y solicitudes de desarrollo como los requerimientos de los entes externos fiscalizadores.

Cambios del entorno que afectan el quehacer de la Dirección:

Ámbito Interno:

En el ámbito interno, ha habido una creciente inconformidad, muy generalizada de parte de nuestra población laboral, que ha tomado conciencia de las desventajosas condiciones salariales en que está, en relación con otros entes desconcentrados del estado costarricense se han deteriorado. Este malestar culminó con la huelga de finales del año 2005, que por los resultados finales, de alguna forma vino a empeorar la situación.

En esto hay que recordar que la política de salarios decrecientes, aplicada en los últimos años, genera un clima organizacional bastante denso, un Manual de Puestos totalmente desadaptado a la realidad organizacional y sin apoyo para mejorarlo.

Ámbito Externo:

Por otro lado, se han aprobado nuevas leyes que afectan directamente el quehacer institucional. Por ejemplo, la Ley General de Control Interno, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, La Ley 8220, sobre simplificación de trámites. Todas estas normativas plantean nuevas exigencias, que se han ido incorporando a la gestión de esta Dirección, y han generado positivamente en que actualmente se encuentran implementados los procedimientos que corresponden y en proceso de mejoramiento continuo por la labor que conlleva a esta Dirección.

Autoevaluación del control interno:

En esta gestión en particular hemos tenido problemas porque, aunque para el año 2005, se realizó la autoevaluación y se analizaron los resultados, con un saldo bastante favorable, hubo necesidad de realizar cambios en cuanto al funcionario designado que estaba encargado de administrar este proceso, de manera que se ha producido un desfase no positivo para la Dirección pero que se puede solventar por lo que esta Dirección resolvió designar a otro funcionario de la Dirección que fuera el responsable del cumplimiento de lo establecido en este campo por la Gerencia General y la misma Ley de Control Interno, pues actualmente se encuentra a cargo de este asunto el Lic. Luis Bogantes S quien ha logrado solucionar la mayoría de los problemas detectados a través de capacitación brindada por la funcionaria encargada de Control Interno en la Gerencia General y revisando todos los procedimientos y actividades propias de los informes que se debe cumplir en este sentido.

Acciones emprendidas para satisfacer el control interno:

Se desarrolla en la actualidad un programa masivo de capacitación en la Ley 8220, se ha revisado y actualizado, mediante una versión nueva, el Reglamento de Becas para Capacitación y Desarrollo de los funcionarios. Se ha venido dando capacitación en la aplicación del Reglamento Autónomo de Servicio y su mejoramiento en coordinación con la Dirección Jurídica. Se ha realizado una propuesta a la Gerencia General para mejorar el Reglamento de Zonaje de los funcionarios y sus procedimientos, en materia de Disponibilidad se realizó un estudio general y se propuso a la Gerencia General la modificación del Reglamento vigente ante incongruencias entre su aplicación y lo establecido en el mismo con respecto a la realidad institucional.

Así también esta Dirección viene realizando grandes esfuerzos en relación con la aplicación de los reglamentos de Dedicación Exclusiva, Carrera Profesional, Reconocimiento de Aumentos Anuales, entre otros.

Producto de los acuerdos de la Huelga recién pasada, se encomendó a la Dirección de Recursos Humanos realizar una propuesta de mejoramiento del reglamento de pago de expensas a los trabajadores. El mismo se presentó ante la Gerencia General para su implementación. A la fecha no se nos ha informado sobre su aplicación.

PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS:

Ante los esfuerzos infructuosos de desarrollar un Sistema Integrado de Recursos Humanos y dado que el constante cambio organizacional nos obliga a brindar un servicio interno acorde con todas las demandas que los funcionarios en su gestión requieren y las Jefaturas solicitan en forma constante, asimismo la asesoría que se le debe brindar a la Administración Superior, procedimos con los pocos recursos económicos que se le asignan a la Dirección año a año, se han desarrollado en los últimos ocho años, proyectos por áreas de trabajo en la que el objetivo final es la automatización de los procesos que más demanda tienen dentro del quehacer de la Dirección y que por tanto reflejan en mucho el servicio ágil que se brinda o no a los funcionarios en general. Tales son el de planillas, el de presupuesto laboral, y también el de trámite y registro, que aunque no están en su cien por ciento de eficiencia, se ha logrado mejorar la gestión, así también se han elaborado los respaldos electrónicos para los expedientes de personal (scaneo), mediante la digitalización de imágenes, de manera que podamos contar con un archivo inmediato que satisfaga las demandas que en este campo tiene la organización en cuanto a información de los contenidos de los expedientes personales de los funcionarios que conforman la institución. Esto se ha descentralizado, como plan piloto llevándolo a las Oficinas desconcentradas de Recursos Humanos en las Regiones, con el objetivo de que obtengan datos e información relevante para la toma de decisiones en cada una en forma oportuna.

Se han definido las políticas que la institución seguirá en materia de desarrollo del capital humano, estableciendo formalmente las áreas prioritarias en las que se invertirán los recursos destinados a la capacitación, y las condiciones para evaluar en qué centros universitarios se pueden autorizar estudios escolarizados.

Se creó el Departamento de Salud Ocupacional mediante Decreto que obligaba a las instituciones a contar con el mismo dotando de los equipos técnicos y de seguridad que se requerían en el mismo, así como la organización, la definición de programas y actividades así como planes y procedimientos propios del Departamento, equipo para el área de medicina, y fisioterapia para uso de los profesionales al Departamento de Salud Ocupacional.

Se concretó la desconcentración de la gestión de recursos humanos en las diferentes Regiones de los procedimientos más operativos y de gestión dándose el apoyo necesario para su correcto funcionamiento, de manera tal que muchos de los procesos que antes requerían gestionarse en la sede ahora se realizan en los propios centros de trabajo, aplicándose el control de calidad necesario en cada proceso de la Dirección.

Se ha cumplido de forma puntual y correcta con el pago de las diferentes remuneraciones a las que tienen derecho todos los funcionarios de la Institución en forma ágil y eficiente, y se han resuelto situaciones a través de las modificaciones presupuestarias que salarialmente se ven afectadas en muchas de las subpartidas, definiendo controles.

Administración de los recursos financieros:

Se han ejecutado los recursos asignados de acuerdo con los planes operativos anuales

sobre los cuales se han rendido los informes de avance y finales que corresponden, sobre todo si se toma en cuenta que muchas actividades y proyectos se han tenido que replantear ante los recortes que hemos sufrido en los presupuestos operativos de la Dirección.

Estado actual del cumplimiento de disposiciones de la Contraloría General de la República:

Durante toda la gestión se ha cumplido con los requerimientos de la Contraloría General de la República. En estos momentos se están entregando los informes correspondientes a la última auditoría que ese Órgano Contralor, realizó y que versa sobre los siguientes puntos:

Análisis de posibles modificaciones al Reglamento de Becas,

Informe sobre las gestiones realizadas para normalizar el pago de disponibilidad

Informe sobre las 276 plazas aprobadas por la Autoridad Presupuestaria para uso exclusivo de la Región Metropolitana.

Informe sobre el procedimiento para el reconocimiento de Dedicación Exclusiva a los profesionales de la Institución. (en proceso).-

Estado actual del cumplimiento de las recomendaciones emanadas de la Auditoría Interna:

En este sentido, la Dirección de Recursos Humanos no tiene pendientes a la fecha ningún informe de la Auditoría.