

Capítulo: 10.3	Dirección Administrativo Financiero ( Recursos Humanos)				
Meta 1:	Indicador	Programación 2019			
		I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Lograr un avance del 60% en la ejecución del Plan de Acción para la atención de necesidades de Clima Organizacional al cierre del año	Porcentaje de avance en la ejecución del Plan de Acción para el mejoramiento del clima				60%
¿Cómo se valora la meta?	Acciones realizadas al 30 de junio de 2019 para avanzar en el cumplimiento de la meta.				
Evidencia del avance de la meta	Cronograma de actividades para realizar la ejecución del Plan de Acción para el mejoramiento del clima				
Acciones realizadas del avance de la meta	Charla sobre la discriminación y equidad de género, en el DRAT, a todo el personal. Taller de introducción al sistema nacional de ética y valores.				
Aspectos que incidieron positivamente en el avance para el cumplimiento de la meta	Se cuenta con un plan aprobado por la gerencia para desarrollar en el periodo 2019-2020, se cuenta con convenio con la CCSS, con lo que facilite algunas actividades, dentro de ellas la charla denominada “ La alimentación sana es calidad de vida para el según semestre.				
Aspectos que incidieron negativamente en el avance para el cumplimiento de la meta	El contenido presupuestario para realizar las actividades propuestas fue escaso, para este periodo. La atención a las actividades del desarrollo del sistema ERP, no a permitido dedicar tiempo a realizar convenios para llevar a cabo las actividades propuestas tas.				
Medidas correctivas para lograr el cumplimiento de la meta:	Se está reprogramando esta meta para el año 2020, desarrollar algunas otras actividades para el segundo semestre.				
Porcentaje de avance de la meta	10%				
<b>Nota aclaratoria:</b> Ninguna					

Meta 2:	Indicador	Programación 2019			
		I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Gestionar la totalidad de los pedimentos de las plazas vacantes o nuevas autorizadas que se generen en el periodo.	Porcentaje de pedimentos de personal gestionados durante el periodo de las plazas vacantes autorizadas				100%
¿Cómo se valora la meta?	Acciones realizadas al 30 de junio de 2019 para avanzar en el cumplimiento de la meta.				
Evidencia del avance de la meta	Documentación que respalde el avance de la meta				
Acciones realizadas del avance de la meta	<p>En cuanto al proceso de Reclutamiento y Selección se han publicado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 16 concursos externos y ampliaciones</li> <li>6 concursos internos.</li> </ul> <p>Se nombraron en el periodo las siguiente plazas:</p> <p>9 plazas nuevas del proyecto PAACUME servicios especiales</p> <p>1 Plaza nueva de la DIGH servicios especiales</p> <p>3 Plazas nuevas para la Unidad técnica de valuación</p> <p>1 Plaza clave 004 de profesional experto para INDEP.</p> <p>1 plaza 0136 de profesional general 2 para el DRAT</p> <p>1 plaza clave 0028 de Director de Área para la DAF</p> <p>1 plaza clave 0182 de Técnico Canalero para el DRAT</p> <p>1 plaza 0302 de Profesional especialista para Limoncito</p> <p>Actualmente se encuentra las siguientes plazas vacantes</p>				

	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="329 226 492 405"><i>Clave</i></th> <th data-bbox="492 226 878 405"><i>Clasificación</i></th> <th data-bbox="878 226 1182 405"><i>Motivo de la Vacante</i></th> <th data-bbox="1182 226 1502 405"><i>Observaciones</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="329 405 492 558">0116</td> <td data-bbox="492 405 878 558">Asistente Procesos 1</td> <td data-bbox="878 405 1182 558">Permiso sin Salario</td> <td data-bbox="1182 405 1502 558">Plaza congelada por aplicación de la Directriz 003-H que modifica la Directriz 98-H</td> </tr> <tr> <td data-bbox="329 558 492 653">0107</td> <td data-bbox="492 558 878 653">Profesional Especialista</td> <td data-bbox="878 558 1182 653">Renuncia</td> <td data-bbox="1182 558 1502 653">Plaza congelada por aplicación de la Directriz</td> </tr> <tr> <td data-bbox="329 653 492 772">0189</td> <td data-bbox="492 653 878 772">Técnico Procesos 3</td> <td data-bbox="878 653 1182 772">Renuncia</td> <td data-bbox="1182 653 1502 772">Plaza congelada por pensión de la CC.SS según Directriz</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Clave</i>	<i>Clasificación</i>	<i>Motivo de la Vacante</i>	<i>Observaciones</i>	0116	Asistente Procesos 1	Permiso sin Salario	Plaza congelada por aplicación de la Directriz 003-H que modifica la Directriz 98-H	0107	Profesional Especialista	Renuncia	Plaza congelada por aplicación de la Directriz	0189	Técnico Procesos 3	Renuncia	Plaza congelada por pensión de la CC.SS según Directriz
<i>Clave</i>	<i>Clasificación</i>	<i>Motivo de la Vacante</i>	<i>Observaciones</i>														
0116	Asistente Procesos 1	Permiso sin Salario	Plaza congelada por aplicación de la Directriz 003-H que modifica la Directriz 98-H														
0107	Profesional Especialista	Renuncia	Plaza congelada por aplicación de la Directriz														
0189	Técnico Procesos 3	Renuncia	Plaza congelada por pensión de la CC.SS según Directriz														
Aspectos que incidieron positivamente en el avance para el cumplimiento de la meta	Se dio atención a todos los pedimentos de personal, siguiendo los procedimientos establecidos, logrando de esta manera la contratación del personal idóneo, así como el cumplimiento de todos los movimientos administrativos que correspondan, para su correcta aplicación en la planilla, y trámite ante las entidades externas que corresponda.																
Aspectos que incidieron negativamente en el avance para el cumplimiento de la meta	Cumplimiento de las directrices 98-H y sus modificaciones en donde a partir del mes de mayo del 2019, toda plaza vacante no se podrá utilizar, a excepción de jefaturas, o plazas de servicios especiales, limitando el accionar de la Institución.																
Medidas correctivas para lograr el cumplimiento de la meta:	Al ser una política de gobierno, internamente no se cuenta con una medida correctiva, solamente el cumplimiento de la directriz.																
Porcentaje de avance de la meta	Se atendieron todos los pedimentos del personal en un 100%, que no esté afectado por la directriz de reducción de gasto público.																
<p><b>Nota aclaratoria:</b> Para verificar el logro de la meta se requiere un registro y control de las plazas vacantes que considere la fecha de vacante, la gestión ante la AP, autorización, gestión de dotación y momento en que se llena la plaza. Se mide anualmente y la unidad reporta mediante informe trimestral a la Dirección con los datos obtenidos en el registro y control indicado considerando los aspectos positivos y negativos que inciden en el cumplimiento de la meta.</p>																	

Meta 3:	Indicador	Programación 2019			
		I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Aplicar el 100% del pago de los compromisos salariales que le corresponde a cada uno de los funcionarios de la institución.	Porcentaje de ejecución presupuestaria en la partida de remuneraciones por trimestre según requerimiento	100%	100%	100%	100%
¿Cómo se valora la meta?	Acciones realizadas al 30 de junio de 2019 para avanzar en el cumplimiento de la meta.				
Evidencia del avance de la meta	Documentación que respalde el avance de la meta				
Acciones realizadas del avance de la meta	<p>Con base en información enviada por la Lcda. Maribel Ramírez Guerrero de la Unidad de Presupuesto (cuentas presupuestarias, presupuesto inicial, egresos mensuales, ejecutado y saldos disponibles) se concilia mes a mes versus planillas, por lo que se tiene conciliado hasta el mes de mayo.</p> <p>En la partida de otras prestaciones (subsidios) 6.03.99, se refleja un monto negativo por -\$189.878,43 (ciento ochenta y nueve mil ochocientos ochenta y ocho colones con 43/10), ya que el monto presupuestado en el DRAT para esta partida no alcanzó, por lo que el área de presupuesto del distrito, está preparando una modificación para cubrir este saldo en rojo más lo que resta del año 2019.</p> <p>Se cuenta con las conciliaciones correspondientes firmadas por presupuesto y planillas.</p>				
Aspectos que incidieron positivamente en el avance para el cumplimiento de la meta	Se cuenta con un funcionario responsable, que atiende estas conciliaciones, con el fin de realizar un control fehaciente del mismo.				
Aspectos que incidieron negativamente en el avance para el cumplimiento de la meta	No se cuenta con un sistema informático integrado con presupuesto que facilite estas conciliaciones, además que se debe atender el resto de las funciones ordinarias correspondientes a planillas.				
Medidas correctivas para lograr el cumplimiento de la meta:	Se está desarrollando un sistema integrado ERP, con Racsa, con lo cual se estará corriendo esta situación.				
Porcentaje de avance de la meta	Se tiene por cumplido al 30 de junio del 2019, en un 100%, ya que la conciliación de junio se realiza en el mes de julio, una vez cargado en el presupuesto la planilla.				
<p><b>Nota aclaratoria:</b> Se debe presupuestar aquí lo correspondiente a seguros de riesgo del trabajo, prestaciones legales, subsidios, suplencias. Para verificar la meta se realiza una conciliación mensual con la unidad de presupuesto y se hace un análisis de la ejecución presupuestaria en remuneraciones y proyección de requerimiento, así como ajustes en caso necesario. La meta se valora de forma trimestral y la unidad debe reportar mediante informe trimestral a la Dirección con los datos obtenidos en el análisis de conciliación y ejecución presupuestaria.</p>					

Meta 4:	Indicador	Programación 2019			
		I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Capacitar en las dimensiones estratégicas, habilidades blandas, instrumental y administrativas al total de funcionarios programados por dimensión	Cantidad de funcionarios capacitados al cierre del año por dimensión: estratégicas, administrativas, habilidades blandas e instrumental conforme a la programación anual establecida				25 (estratégico) 25 (habilidad blanda) 22 (instrumental) 30 (Administrativa)
¿Cómo se valora la meta?	Acciones realizadas al 30 de junio de 2019 para avanzar en el cumplimiento de la meta.				
Evidencia del avance de la meta	Documentación que respalde el avance de la meta Horas hombre capacitación				
Acciones realizadas del avance de la meta	En el tema de habilidades blandas ya se superó la meta prevista, y en los temas estratégicos se ha avanzado en un 60%, instrumental 37% y administrativo 44%				
Aspectos que incidieron positivamente en el avance para el cumplimiento de la meta	El contar con el apoyo logístico de la Dirección de Prestaciones Sociales de la Caja Costarricense de Seguro Social, ya que sus charlas son gratuitas, ha permitido cumplir la meta en cuanto al tema de habilidades blandas en solo un semestre.				
Aspectos que incidieron negativamente en el avance para el cumplimiento de la meta	Que para el año 2019 se recortó sustantivamente el presupuesto de capacitación, pasando de ₡11,0 millones a ₡5,0 millones, de los cuales se tenía un compromiso ₡1,5 millones para atender actividad de celebración del 35 Aniversario de la Institución desarrollada el año anterior.				
Medidas correctivas para lograr el cumplimiento de la meta:	Tomar las previsiones presupuestarias suficientes para el próximo año 2020, con la finalidad de contar con recursos suficientes para atender la demanda de capacitación del personal de la institución.				
Porcentaje de avance de la meta	Aproximadamente estamos en un 50% de avance con respecto a lo previsto				
<p><b>Nota aclaratoria:</b> Se realiza semestralmente un informe contabilizando las actividades del DAC realizadas, los temas o necesidades solicitadas por las unidades atendidas en el periodo de evaluación, horas de capacitación recibidas por los funcionarios, que permita verificar la atención del diagnóstico, verificar las personas con capacitación, determinar nuevas necesidades. Se considera un total de 25 funcionarios en la dimensión estratégica, 25 funcionarios en la dimensión de habilidades blandas, 22 funcionarios en la dimensión instrumental y 30 funcionarios en la dimensión administrativa. Para valorar como meta atendida se requiere que se cumpla el total de funcionarios programados por dimensión, para certificar el logro la Unidad debe disponer de registros por curso y por dimensión, es posible que una misma persona participe en varias dimensiones, por este motivo la meta consiste en certificar el total de personas en cada dimensión independiente de si repite dimensiones.</p>					

Meta 5:	Indicador	Programación 2019			
		I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Que se facilite la realización de propuestas en materia de salud ocupacional para mejora de las condiciones laborales del personal	Porcentaje de ejecución del Plan de Salud Ocupacional				50%
¿Cómo se valora la meta?	Acciones realizadas al 30 de junio de 2019 para avanzar en el cumplimiento de la meta.				
Evidencia del avance de la meta	Cronograma de actividades para realizar el Plan de Salud Ocupacional				
Acciones realizadas del avance de la meta	Seguimiento a las propuestas de mejora pendientes del Plan de Emergencias elaborado en el año 2016 y se atendió solicitud de la señora Silvia Bejarano Tortós con respecto al espacio destinado a Sala de Lactancia				
Aspectos que incidieron positivamente en el avance para el cumplimiento de la meta	Contar con un Programa anual aprobado por la Gerencia General				
Aspectos que incidieron negativamente en el avance para el cumplimiento de la meta	No se logró concretar ninguna gira a las oficinas regionales programadas, debido al cruce de agendas y cargas de trabajo de los integrantes de la Comisión de Salud Ocupacional. El no contar con un presupuesto asignado a la Comisión de Salud Ocupacional para programadas capacitaciones y ejecutar otras actividades				
Medidas correctivas para lograr el cumplimiento de la meta:	Coordinar agendas de los integrantes con la finalidad de cumplir con la meta en el segundo semestre de año.				
Porcentaje de avance de la meta	La meta está para ser valorada al final del año.				
<b>Nota aclaratoria:</b> La unidad de RRHH debe señalar en el informe de seguimiento la cantidad de acciones del Plan de SO programadas a ejecutar en el 2019, siendo este el parámetro y criterio para valorar el avance en cada trimestre y resultado obtenido en el periodo (nivel de logro de la meta). En cada trimestre la unidad reporta los avances obtenidos para la ejecución de la meta. En el primer Informe de seguimiento o evaluación se deberá especificar la cantidad de acciones del Plan.					

Ver Anexo 10.3 donde se muestra las metas programadas, resultados, presupuesto asignado y ejecutado en el primer semestre de 2019 por medio de una matriz de programación.