

INFORME FINAL DE GESTIÓN: 1991- 2015

INSTITUTO COSTARRICENSE DE TURISMO

LIC. LUIS GUILLERMO CALVO CAMPOS
Jefe Departamento Recursos Humanos
(Febrero de 1991 al 31 de diciembre 2015)

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS INFORME FINAL DE GESTIÓN: PERIODO 1991 AL 2015

El presente informe se realiza en cumplimiento de la Resolución de la Contraloría General de la República “R-CO-61”, publicada en La Gaceta del jueves 7 de julio de 2005 mediante la cual se emiten las “Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el Informe Final de su gestión, según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno”.

PRESENTACIÓN

A continuación se detallan las competencias del Departamento de Recursos Humanos: : Planear, organizar, dirigir y controlar los procesos de recursos humanos de la Institución, aplicar las políticas y normativa que en materia de administración de recursos humanos emitan las entidades que por ley tengan competencia a fin, llevar a cabo el proceso de provisión de los recursos humanos de acuerdo con los planes estratégicos institucionales y la situación de plazas vacantes, realizar los procesos de reclutamiento y selección, mantener actualizados los manuales que se utilizan en el desempeño de las actividades, asesorar y orientar a superiores, jefaturas de la institución y demás personal en materia de recursos humanos entre otras.

Se han alcanzado logros importantes; no obstante, la administración de recursos humanos es muy dinámica por ello requiere de todo el apoyo institucional. En virtud de ello, y posterior a una reestructuración institucional se realizó el estudio de puestos, conllevando a elevar las clasificaciones de los puestos que durante varios años no habían sufrido cambios salariales sustanciales.

Asimismo, se profesionalizaron muchos funcionarios de diferentes áreas que coadyuvaron en el desarrollo de diferentes departamentos, elevándose de esta manera el nivel académico que para los años 90 tenía esta Institución.

Es importante mencionar que para el año 1991, tuve el gran reto de asumir un departamento con tan solo 3 funcionarios y un sistema de planillas obsoleto, mis sucesores no afrontaran dichos inconvenientes, pero como lo mencioné la dinámica departamental lo obligará a efectuar ajustes en los sistemas y procedimientos de trabajo, finalizo mi labor satisfecho y

orgullosa, segura de haber brindado mi mayor esfuerzo y dedicación a esta Institución.

RESULTADOS DE LA GESTIÓN

En el transcurrir de estos 24 años se impulsaron diferentes iniciativas con el propósito de avanzar en el desarrollo Institucional:

- a) En 1995, se promovió la movilidad laboral a la cual se acogieron alrededor de 25 funcionarios de diferentes clases ocupacionales.
- b) El Departamento formó parte de la Comisión de Reestructuración, conllevando que una vez aprobada la Propuesta, en coordinación con la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, se elaborara el Manual Institucional de Puestos. Posteriormente se efectuó un estudio integral de puestos que permitió la ubicación por reestructuración y la mejora salarial.
- c) En el 2007 se implementó el envío de coetillas de pago vía correo electrónico a todos los funcionarios, ya que anterior a ello se imprimían alrededor de 500 boletas mensuales y se enviaban a todos los funcionarios.
- d) La Comisión de Becas aprobó planes de estudio para alrededor de 10 funcionarios en diferentes especialidades, en virtud de las necesidades identificadas.
- e) Del 2007 al 2015 se impartieron institucionalmente 17 diferentes cursos de capacitación para los funcionarios del ICT, entre los cuales están: Contratación Administrativa, Servicio al Cliente, Windows Vista Introductorio, Redacción de informes técnicos, Trabajo en equipo, Desarrollo humano, Elaboración de informes técnicos, Office, Curso sobre Valores, Análisis de procedimientos, Curso de secretaria a asistente, Auto liderazgo, Windows Intermedio, Ética, Excel Intermedio, Excel Avanzado y Curso de Procedimientos disciplinarios.

- f) Para el 2008 se coordinó con la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, la creación de 7 Oficinas Regionales con los respectivos puestos de Coordinación.
- g) De igual manera se iniciaron los trámites con el Ministerio de Hacienda, la adquisición mediante donación del Sistema de Pagos INTEGRAL.
- h) En el 2010 se reformularon los Reglamentos de Becas y de Capacitación.
- i) Para el 2012 se logró implementar un Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH).
- j) En el 2014 se elaboró un Reglamento que regula los procedimientos para solicitar el tiempo en cuanto a autorización, reconocimiento y pago.
- k) A partir del 2015 se realizaron modificaciones al sistema de control de asistencia, de manera que los funcionarios hoy pueden consultar sus marcas diariamente.
- l) Ante los nuevos retos y responsabilidades asumidas, este departamento en Coordinación con la Dirección Administrativa Financiera, se ha abocado a la tarea de redefinir los esquemas de trabajo para convertir la gestión de recursos humanos en una Gestión del Talento Humano por Competencias, de igual forma redefinir la estructura del departamento de una administración por actividades a una por procesos de trabajo, para ello se encuentran dos funcionarias de este departamento elaborando la propuesta para conocimiento y posterior refrendo de las autoridades correspondientes.

Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional.

Análisis de las guías para la autoevaluación general sobre el cumplimiento de algunas medidas mínimas de la Ley y normas generales de control interno:

Este departamento ha cumplido con la autoevaluación del sistema de control interno, de conformidad con las fechas establecidas, dentro de las deficiencias detectadas se encuentran: no se conocen los indicadores para

medir la gestión Institucional, falta de firma digital para todos los funcionarios, estudios de clima organizacional, entre otros.

Como se desprende de lo anterior las acciones para corregir este tipo debilidades de control interno, corresponden a los máximos jefes institucionales.

Estado de los proyectos más relevantes de la Gestión de Recursos Humanos

- 1- Aún quedan pendientes varios mantenimientos del sistema SIRH, mismos que se encuentran contemplados en el Contrato de Mantenimiento con la Empresa Grupo Asesor, y del cual se lleva un control con la funcionaria Maureen Vargas.
- 2- Dar seguimiento al proyecto de transformación del Departamento de Recursos Humanos a un Departamento de Gestión del Talento Humano por Competencias.

No quiero dejar pasar por alto, mi agradecimiento por la oportunidad que tuve de servir a la Institución que considero es la número uno en el país, por las personas que la conforman y por los beneficios que genera a la economía en forma global.

Dar gracias y felicitar al equipo de trabajo que me ha acompañado durante mi gestión, mismo que se ha distinguido por su profesionalismo y actitud en los proyectos que nos propusimos realizar; estos quedarán para beneficio de la Institución y de todos sus integrantes.

Cordialmente;

LIC. LUIS GUILLERMO CALVO CAMPOS
CEDULA 1-409-763