



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022



micitt
MINISTERIO
DE CIENCIA,
TECNOLOGÍA
Y TELECOMUNICACIONES

2019

Informe de Gestión

Marjorie Romero Odio

22/04/2019

	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

Tabla de contenido

I.	Presentación	2
II.	Generalidades y algunos hallazgos	2
III.	Análisis de la Información por procesos	7
IV.	Conclusiones y oportunidades de mejora	14



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

I. Presentación

Este informe se elabora con el objetivo de rendir cuentas de acuerdo con lo que establece la normativa y en concordancia con la Directriz de la Contraloría General de la República, debido a mi nombramiento en el Consejo de Transporte Público y dejar el cargo de jefe del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos (DGIRH) del Ministerio de Ciencia Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT).

Se procederá con un apartado de consideraciones generales y detección de algunos hallazgos relevantes, posteriormente se realizará el análisis de la información por procesos de acuerdo con la estructura de organización de las oficinas de Gestión de Recursos Humanos, según el Decreto Ejecutivo N° 35865-MP del 02 de marzo de 2010.

Las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos (OGEREH) de las Instituciones del Poder Ejecutivo forman parte del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH), descrito en el Decreto Ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010. Las OGEREH deben de dar seguimiento a las normas establecidas en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, legislación conexas, además de las políticas, directrices y lineamientos que a efecto emita el órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, y que son conceptualizadas como órganos de enlace ejecutores y de participación activa en dicho sistema, por lo que este informe será subdividido de acuerdo a los seis procesos que las componen en ese cuerpo normativo.

- a) Gestión de la Organización del Trabajo.
- b) Gestión de Empleo.
- c) Gestión de Servicios de Personal.
- d) Gestión de la Compensación.
- e) Gestión del Desarrollo.
- f) Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales.

II. Generalidades y algunos hallazgos

	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

El MICITT es una Institución perteneciente al Poder Ejecutivo con rango de Ministerio, compuesto por dos Viceministerios:

- Viceministerio de Ciencia y Tecnología.
- Viceministerio de Telecomunicaciones.

La forma de composición sugiere dos concepciones distintas de los legisladores que aprobaron las leyes, la primera de creación del Ministerio y la segunda con la adhesión del Viceministerio de Telecomunicaciones.

Viceministerio de Ciencia y Tecnología

Es así como el Viceministerio de Ciencia y Tecnología (VCyT), programa presupuestario 218-893-00-01-0001 cuenta en la actualidad con la siguiente estructura en su nivel de empleo:

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES
Viceministerio de Ciencia y Tecnología
Nivel de Empleo

Clasificación	Cantidad
Superior	2
Ejecutivo	17
Profesional	54
Técnico	11
Administrativo	7
Total	97

*Fuente: DGIRH, marzo 2019

La estructura ocupacional de este viceministerio, cuenta con un 82% de puestos profesionales, aunque con poco personal en cada unidad organizativa para hacer frente a la gran cantidad de labores operativas, no obstante el nivel clasificadorio es alto, pues la mayoría de profesionales son expertos de la clase Profesional de Servicio Civil 3 y la clasificación de los directores y Jefaturas dedicados a la labor sustantiva cuentan con un nivel de clasificación que sustenta la transversalidad y el impacto de los servicios que se le brindan a la ciudadanía, con productos que causan mejora en su calidad de vida, por medio de las Ferias Científicas, la cercanía de los CECI's a poblaciones vulnerables, políticas públicas sobre gobernanza pública, e iniciativas que permitan la disminución de la brecha tecnológica.





Adicionalmente, el Viceministerio cuenta con 8 puestos provenientes de endeudamiento público y denominadas de “servicios especiales” los cuales componen el programa 218-894-00-01-0001, Programa de Innovación y Capital Humano para la Competitividad (PINN), los cuales están ubicados en la oficina ejecutora de un programa para asignar recursos no reembolsables a la pequeña y mediana empresa, así como a aspirantes a obtener especializaciones, grados y posgrados en disciplinas académicas que se relacionen con el uso de la Ciencia y la Tecnología.

La composición salarial del VCyT, se encuentra circunscrita en su mayoría a la escala de salarios definida por la Dirección General de Servicio Civil y para los puestos superiores por una restricción sostenida en el crecimiento salarial de los puestos de Ministro y Viceministro.

Viceministerio de Telecomunicaciones

El Viceministerio de Telecomunicaciones (VT), programa presupuestario 218-899-00-01-0001, cuenta en la actualidad con la siguiente estructura en su nivel de empleo:

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES
Viceministerio de Telecomunicaciones
Nivel de Empleo

Clasificación	Cantidad
Superior	1
Ejecutivo	10
Profesional	42
Técnico	5
Total	58

*Fuente: DGIRH, marzo 2019

La estructura ocupacional del Viceministerio de Telecomunicaciones cuenta con un 90% de puestos profesionales, aunque con poco personal en cada unidad organizativa para hacer frente a la gran cantidad de labores operativas, con una estructura organizacional muy fragmentada y así concebida desde su creación en el año 2008.

Este Viceministerio dentro de sus objetivos considera también la transversalidad y el impacto de los servicios que se le brindan a la ciudadanía, con productos que causan mejora en su calidad de vida, por medio de la telefonía, la televisión digital, concesiones y permisos de frecuencias de telecomunicaciones, entre otros.

	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

La composición salarial del VT, fue creada desde la concepción del salario único y bajo la expectativa de atraer recurso humano idóneo ofreciendo salarios competitivos con relación a los ofrecidos en el mercado.

Así, es posible ver un Ministerio que cuenta con 163 puestos en su nivel de empleo, compuesto por 14 puestos vacantes, 83 mujeres y 66 hombres.

La fusión de los dos viceministerios, ha presentado algunos retos como por ejemplo el lograr la integración de los dos grupos de trabajo, por lo que a partir de noviembre de 2017 se integran en un solo edificio.

El aparato administrativo del MICITT, le brinda servicios a toda la población y dentro de él se encuentra el DGIRH, el cual con 5 funcionarios, incluido el puesto de la jefatura, hace frente a cinco estructuras salariales con normativa particular:

- Puestos constitucionales
- Puestos de confianza
- Puestos excluidos del Régimen de Servicio Civil
- Puestos del Régimen de Servicio Civil
- Puestos de salario único, (puestos con plazos fijos distintos para los puestos de Directores y Gerentes).

Cada uno de los viceministerios cuenta con normativa que los rige, ocasionando diferencias en la adquisición de derechos relacionados con nombramientos, vacaciones, pluses salariales, licencias, aplicación de los rubros de dedicación exclusiva y prohibición en el pago del salario único, entre otros. Sobre este particular, existe pronunciamiento judicial, sobre juicio interpuesto en contra el MICITT, el cual debe ser revisado con el propósito de que se fomente la toma de decisión para emitir un solo Reglamento Autónomo de Servicios para la Institución, que contemple aspectos como los indicados.

Tanto la composición salarial y normativa desigual, entre profesionales expertos en su mayoría en ambos órganos, provoca afectación en el clima organizacional, pues el criterio constitucional de a trabajo igual, salario igual no se garantiza.

La cantidad de personal con que cuenta el DGIRH está destinado al trabajo operativo para garantizar el pago de los salarios, las garantías de atención en el campo de la salud (CCSS e INS), así como al cumplimiento de la rendición de informes sobre la planilla del SICERE, INS, conciliaciones de gasto, puestos vacantes, informes de análisis ocupacional, estudios semestrales de carrera profesional, concursos, nombramientos, seguimiento a las recomendaciones de la Auditoría Interna, entre otros; no permitiendo a este departamento generar productos que permitan intervenir aspectos medulares y



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	
	Marjorie Romero Odio	
		Páginas: 17
		Versión: 1

estratégicos como lo son el clima organizacional, la resolución alterna de conflictos y la inducción constante de sus funcionarios.

En varias oportunidades, se presentaron informes ante el Despacho del Ministro, la Auditoría Interna, la Dirección Administrativa Financiera, la Dirección General de Servicio Civil y la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, que revelan la falta de recurso humano en el DGIRH y el incremento en el riesgo de la consecuencia del error, problemas sobre el ejercicio de competencias y de control interno. Esta situación también ha sido expuesta en los informes de gestión presentados por los Directores Administrativos: Gerardo Fallas Acosta, Eugenia Fernández Otárola, Keilin Molina Fallas, José Rafael Montero Marín, Evelyn Sibaja Garbanzo y Gerardo Umaña Sánchez, entre otros.

Las instancias superiores, no participan al DGIRH en el trabajo estratégico, por lo que la función asesora de este no alcanza la planificación de la organización, sino más bien su participación consiste en el procurar los requerimientos a partir de las solicitudes que se generen después de la toma de decisiones.

En no pocas ocasiones, la desvinculación del personal es comunicada en fechas muy cercanas al vencimiento del último día laboral del funcionario, lo cual incrementa el riesgo de aumentar las acreditaciones que no corresponden y la dificultad para la recuperación de las sumas pagadas de más, lo cual hace que se deban destinar muchos recursos de tiempo y análisis, así como para la rendición de cuentas ante el Ministerio de Hacienda en calidad de rector en la materia.

Otro aspecto relevante, es que poco antes de la finalización en el ejercicio en el cargo de jefatura del DGIRH, el Viceministro de Telecomunicaciones con la facultad que le alcanza como la máxima autoridad en materia de recursos humanos sin tener que pedir la asesoría del DGIRH, emite resoluciones que prorrogan el nombramiento de los gerentes y directores hasta el año 2022 y 2023 respectivamente, lo cual considera esta servidora, el jerarca no consideró el entorno político, económico y social por el que atraviesa el país. La decisión tomada y la posibilidad de que la nueva ley de empleo público presentada recientemente ante la Asamblea Legislativa, la cual busca no sólo la limitación del gasto del Estado, sino la búsqueda en la equidad salarial pueda provocar cambios en las estructuras salariales actuales, lo cual podría generar demandas por salarios para la Institución.



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

III. Análisis de la Información por procesos

Gestión de la Organización del Trabajo.

Este proceso es el responsable de ejecutar el análisis ocupacional que comprende el mantenimiento y organización del sistema de clasificación de puestos que opera en el MICITT, sobre el que se fundamente la valoración de puestos, el reclutamiento, la selección, la capacitación, el desarrollo y otras áreas de la Gestión de Recursos Humanos. Incluye el diseño de los cargos de trabajo, que implica la descripción de las actividades, funciones, responsabilidades y finalidades que la organización asigna a los mismos, misiones y su ámbito de acción, lo cual conlleva la generación de perfiles y la determinación de las competencias necesarias para el correcto desempeño de la Institución.

Se destaca que el DGIRH, cuenta únicamente con una servidora que dedica una pequeña parte de su jornada a la atención del análisis ocupacional, pues dentro de sus tareas está la atención de otras relacionadas con otros procesos de trabajo.

Sobre el particular, todas las solicitudes de reasignaciones fueron resueltas y ejecutadas quedando pendiente una cuyo análisis es competencia de la Oficina Servicio Civil OSC Social, pues la recomendación del estudio efectuado es a la clase: Profesional Jefe de Servicio Civil 1.

Desde el año 2013, se inició con la construcción de los perfiles ocupacionales a partir de la clase ocupacional de los puestos, ocasionando que cada vez que se realiza un estudio de puesto, o el traslado permanente de un puesto a una unidad organizativa, se le solicite a la jefatura de dicha unidad un formulario de análisis ocupacional con la descripción de las nuevas tareas asignadas al puesto. Se encuentra pendiente la elaboración del Manual de Cargos de la Institución.

Sobre este particular, es necesario que la Unidad de Planificación Institucional, estudie, motive e incluya dentro de la estructura organizacional, la Dirección de Innovación, la cual aunque ejecuta tareas sustantivas, no se encuentra reflejada dentro de la estructura oficial.

El Decreto Ejecutivo N° 4107-MP establece:



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

“En la primera quincena de cada año, elaborarán y someterán a aprobación del jerarca, el Plan Anual de Actualización de Puestos (PAAP), donde indicarán los estudios que se llevarán a cabo durante el año, de manera tal que, en forma cíclica, pueda abarcarse periódicamente la totalidad del ministerio o institución.”

Proyecto que fue presentado en tiempo y forma, y debidamente aprobado por el Ministro, por lo que se requiere darle seguimiento e implementación.

Un aspecto relevante, es que a pesar de que se lleva a cabo un estudio de necesidades de capacitación, que considera el trabajo de campo y los resultados generados por la evaluación del desempeño de cada período para generar el Plan Institucional de Capacitación (PIC). El DGIRH no cuenta con una partida presupuestaria para ofrecer opciones de capacitación específicas, por lo que se circunscribe a establecer alianzas con otras Instituciones del Poder Ejecutivo a partir de la oferta de capacitación del CECADES de la Dirección General de Servicio Civil, lo cual no garantiza que los servidores reciban toda la capacitación que necesitan para el desempeño de las competencias necesarias para el correcto desempeño de la Institución.

Cabe mencionar que existen algunos estudios básicos llevados a cabo en el pasado sobre cargas de trabajo realizados en algunas unidades organizativas, estos además de requerir actualización deben ser vinculados a cada uno de los puestos.

Gestión de Empleo.

Este proceso tiene, acorde a su naturaleza, la función de dirigir el conjunto de políticas y prácticas orientadas a gestionar los asuntos adecuados, mediante los cuales las personas logran ingresar a la organización y continúan en permanente movimiento para finalmente salir de ella. Así se distinguen en este componente atribuciones relacionadas con la planificación, el reclutamiento, selección, recepción, socialización o inducción, período de prueba, movilidad o promoción incluida la funcional (variación de tareas) y la geográfica (reubicación), y la desvinculación de personas.

Por medio de las políticas, lineamientos generales que dicta la Dirección General de Servicio Civil, se observa el reclutamiento, selección, período de prueba, los concursos internos para la aplicación de la Resolución DG-155-2015, la promoción funcional y geográfica.



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	
	Marjorie Romero Odio	
		Páginas: 17
		Versión: 1

Se han llevado a cabo varios concursos internos, asociados al cumplimiento del Artículo 15 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, para el nombramiento del Auditor Interno, así como para el cumplimiento de la DG-155-2015. Es necesario llevar a cabo en el año 2019, un concurso interno en seguimiento al cumplimiento de la DG-155-2015 y sobre los puestos involucrados, ya se cuenta con la decisión del Jerarca.

El tema de la promoción y la planificación de los recursos humanos en el MICITT, cuenta con la limitante de que pocos puestos tienen la misma especialidad, por lo que regularmente se requiere promover la carrera administrativa entre funcionarios que se encuentran laborando para el Estado en otras Instituciones del Poder Ejecutivo cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.

Asimismo, es una limitante la Directriz 026-H sobre el congelamiento de puestos, pues si se promueve un funcionario a ocupar una vacante que esté exceptuada, el puesto que deja vacante ese servidor puede verse afectado por dicha directriz, por lo que en bastantes ocasiones se prefiere traer al trabajo a una persona externa que realizar la promoción o ascenso, ocasionándose una afectación a la motivación de las personas y en consecuencia al clima organizacional.

Los preparativos para impulsar un programa de inducción o socialización de las personas quedaron elaborados hasta la etapa de la definición de la metodología y queda pendiente la definición de las herramientas que se van a utilizar, así como la decisión de cual es el medio idóneo para llevar a cabo ese servicio, pues en esta Institución resulta sumamente caro realizar actividades presenciales en un programa de inducción para el ingreso de los funcionarios, pues el mismo es de una persona a tres en algunos de los meses del año.

Por lo anterior, la utilización de la tecnología se convierte en un aliado, mediante el diseño de un programa que permita a la persona que se incorpora a la organización, tener acceso a la información relevante de la Institución y de su entorno y a la vez le garantiza a la organización brindar este servicio.

Para la desvinculación de las personas, se le está brindando capacitación a una servidora del DGIRH, con la finalidad de que asuma la labor de dar seguimiento y capacitación a la población en general, pues nuevos conceptos organizacionales indican que es necesario que las personas se preparen para la jubilación desde que ingresan a laborar, tomando conciencia de la importancia de los planes de pensiones complementarias, ahorro personal, proyectos de vida que generen ingresos extra, el cuidado de la salud, entre otros.



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

Gestión de Servicios de Personal.

Este proceso tiene la competencia de facilitar la organización del registro y control del personal. En este sentido este componente incluye la administración del trámite de pagos, control de movimientos de personal, control de asistencia, vacaciones, certificaciones, administración de bases de datos y administración de expedientes, trámites generales sobre incentivos, beneficios, licencias, permisos y otros afines con el registro y control.

Se trabaja con el Sistema de Pagos INTEGRAL, plataforma de pagos del Ministerio de Hacienda. La misma se utiliza parcialmente para el módulo de pagos, movimientos de personal, seguimiento y control de las acreditaciones que no corresponden, no obstante los beneficios que puede traer la utilización de otros módulos, llevó al DGIRH a solicitar el módulo de vacaciones el cual se utiliza desde el 2016 y además a dar seguimiento a la recomendación de la Auditoría Interna para gestionar el pago de las horas extraordinarias, no obstante se presentó una propuesta para la valoración de la Dirección Administrativa Financiera, debido a que se requiere actualizar la normativa, la parametrización del sistema, la planificación del trabajo de horas extra del período presupuestario, la asignación de los perfiles, para lograr armonizar todos los componentes e iniciar la puesta en producción.

El control de asistencia fue delegado por el ministro a los jefes inmediatos y decidió suspender el registro de marca, dado que la naturaleza del trabajo de los funcionarios está muy involucrada con el trabajo de campo.

Sobre el derecho al disfrute de las vacaciones de los servidores, desde enero de 2018, se presentó ante el Despacho Ministerial una propuesta integral para la definición de las políticas y lineamientos sobre las vacaciones.

Según el Reglamento Autónomo del Viceministerio de Ciencia y Tecnología y el del Viceministerio de Telecomunicaciones, los funcionarios cuentan con distintos períodos de disfrute pues unos son funcionarios con nombramiento constitucional, otros son exceptuados, de confianza, de servicios especiales regidos por el Código de Trabajo y otros cuentan con 12 días hábiles de vacaciones según la norma que les rige.

El tema del control de vacaciones presenta una serie de inconsistencias, pues la normativa exige que no haya acumulación de más de un período y si existe la necesidad



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

se emita resolución razonada por parte del jerarca para que la misma se integre en el expediente de personal, que el fraccionamiento no se exceda de tres veces y que las jefaturas inmediatas programen las vacaciones de las personas que tienen a cargo, no obstante lo expuesto, la carga de trabajo y la atención de asuntos cotidianos y emergentes provocan que se dejen de observar las variables enunciadas.

Los expedientes de personal quedan debidamente gestionados en forma cronológica y foliados conforme la normativa, trabajo al que se requiere darle el mantenimiento para garantizar su permanencia.

Gestión de la Compensación.

Este proceso incluye dentro de sus competencias la intervención en actividades relativas al conjunto de compensaciones retributivas (salariales y extrasalariales) y no retributivas que la organización dispensa a sus funcionarios por concepto de la prestación de servicios y contribución de éstos a los propósitos de aquella, reflejada por su relación de trabajo. Bajo este marco de referencia incorpora, en estricto cumplimiento las políticas, directrices y lineamientos en materia de desconcentración vigentes y emitidas por la Dirección General de Servicio Civil, según competencias delegadas, actividades como la propuesta de estructuras salariales (fija, básica u otras), diseño y administración de retribuciones variables, beneficios extra salariales, administración de salarios, reconocimientos no monetarios y en general todo aquello que apoye la definición de políticas que vinculan a una estrategia de compensación global.

Para la aplicación de este proceso, la ejecución del cargo implicó la facultación por más de 10 años por parte del Director General de Servicio Civil para la emisión de algunos actos propios de esa Dirección General y en nombre de ésta.

Para lo demás, se aplicaron las escalas salariales emitidas por la Dirección General de Servicio Civil y la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria para la cancelación de los incrementos por costo de vida.

Gestión del Desarrollo.



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

A este proceso le compete la búsqueda permanente y continua del estímulo al crecimiento profesional de las personas, considerando entre otros aspectos su talento, promoviendo el aprendizaje que se requiera, así como la definición de los itinerarios de carrera interna institucional que permitan interrelacionar los diversos perfiles, expectativas y preferencias individuales con los requerimientos y necesidades prioritarias y estratégicas de la organización. Asimismo, busca influir sobre el rendimiento de las personas en el trabajo, con el propósito de lograr su alineación con las prioridades de la organización, además de estimular el desempeño sostenible en términos de contribución que aportan los colaboradores a la consecución de los objetivos organizativos.

En este sentido el componente de interés se constituye por la generación y construcción de políticas de promoción y carrera, además de formación y capacitación que aseguren el aprendizaje individual y colectivo en procura del mantenimiento y evolución de las competencias de los funcionarios que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional. Incluye funciones de planificación del rendimiento (pautas y estándares de rendimiento alineados con estrategia y objetivos organizativos), seguimiento activo del rendimiento, evaluación del rendimiento, retroalimentación al colaborador, lo que implica planes de mejora del rendimiento.

Sobre este proceso, es necesario reiterar que el DGIRH no cuenta con recursos presupuestarios que permitan brindar una oferta acorde con las necesidades de capacitación detectadas.

En este sentido, se actúa utilizando la estrategia de cooperación que se brinda entre las Instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, sin que esto garantice el cumplimiento de los objetivos de alineación necesario para el crecimiento profesional y el desarrollo de las competencias de los funcionarios, que estos reciban toda la capacitación que necesitan para el desempeño de las competencias necesarias para el correcto desempeño de la Institución.

Todos los informes trimestrales de capacitación fueron presentados ante el CECADES de la Dirección General de Servicio Civil.

Sobre el proceso de Evaluación del Desempeño la Institución cuenta desde el año 2014 con un Sistema denominado SED, totalmente digitalizado y con la firma digital de todos los servidores, lo cual implica que la Dirección Administrativa Financiera le dé seguimiento al otorgamiento de la firma digital a todos los servidores y que la Unidad de Servicios



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

Tecnológicos le dé el debido apoyo, asesoría al DGIRH y que ambos le den el seguimiento requerido para su transformación.

Al momento de dejar el cargo, se estaba preparando el informe final de resultados sobre la Evaluación del Desempeño, que debe presentarse todos los años ante la Dirección General de Servicio Civil.

Lo anterior, debido a los nuevos requerimientos que se espera presente MIDEPLAN, para un sistema informático que debe ser implementado en todas las Instituciones del Estado, cubiertas por el artículo 26) de la Ley N° 9635 sobre el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Es deseable y motivador para los especialistas de Recursos Humanos por supuesto, desarrollar actividades que promuevan el crecimiento profesional y personal de los colaboradores, así como también lo es, el proponer estrategias y planes de seguimiento a los resultados de la Evaluación del Desempeño de cada período, no obstante, el poco personal con que cuenta el DGIRH, se sumerge en labores puramente operativas que, como ya se mencionó, no permiten el dedicarse a la labor estratégica.

Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales.

Este proceso en el desarrollo de sus cometidos debe procurar que las relaciones establecidas entre la organización y sus funcionarios se perfilen en un sentido colectivo y cohesionado, en este ámbito cumple actividades relativas al monitoreo del clima organizativo, políticas y prácticas de comunicación ascendente y descendente, mantenimiento y mejora de la percepción de la satisfacción global de los colaboradores, gestión de las relaciones laborales (incluye la administración del régimen disciplinario), condiciones de trabajo, relaciones entre la organización y actores sociales (sindicatos, gremios, asociaciones), objetivos, valores y aspiraciones de poder de todas las partes que participan de la organización, transacción y administración del conflicto, gestión de las políticas sociales, destacando entre ellas la salud laboral y en general que se procure mejorar la calidad de vida laboral, adicionalmente podría implicar negociación colectiva salarial.

Además, debe incluir procesos relativos a la evaluación o Auditoría de Recursos Humanos, incorporando una revisión sistemática y formalmente estructurada para medir sus costos, beneficios del programa integral de la Gestión de los Recursos Humanos en



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

el MICITT, que permita la comprobación práctica de su eficiencia, eficacia y calidad, en términos de su contribución a los objetivos organizacionales.

Este proceso es incipiente en el DGIRH, pues apenas recién en el año 2017 se logra la aprobación para la creación de un puesto de técnico con especialidad en Salud Ocupacional, y no se cuenta con un especialista en Psicología o Psicología Laboral que desarrolle un sistema participativo para la transacción y administración del conflicto.

Tampoco ha sido posible dedicar recursos para la medición del Clima Organizacional y cumplir con un requerimiento de la medición del Índice de Gestión Institucional (IGI), sino aún más importante para intervenir el clima en su totalidad y en cada una de sus partes, con el objetivo de impactar a la población en forma proactiva y provocar mejoras a partir de la participación de todos los actores que intervienen en la organización.

No obstante, la Administración dedicó recursos para elaborar dos estudios de clima organizacional, sin que posteriormente se contara con los recursos para dar el debido seguimiento.

IV. Conclusiones y oportunidades de mejora

Para el eficiente y eficaz cumplimiento de las funciones asignadas a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, todas las demás unidades administrativas, de tipo técnico, jurídico, contable, financiero, presupuestario, informático y de cualquier otro orden, pertenecientes al MICITT, están obligadas a brindarles asistencia y apoyo en el cumplimiento de sus cometidos, en concordancia con el artículo 145) del Decreto Ejecutivo No. 35865.

Es necesario mencionar que el Decreto Ejecutivo 35865, del mes de marzo de 2010, desde su creación estableció un plazo de doce meses, por medio de su transitorio único, para que los Jerarcas del Ministerio en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, procuraran el ajuste o suministro de los insumos, técnicos, económicos, humanos, materiales y organizativos necesarios, o bien, para ejecutar las modificaciones presupuestarias que así lo ameriten para cumplir con las obligaciones indicadas en el mismo.

No obstante, lo indicado precisamente en el año 2010 y hasta por aproximadamente un año, el DGIRH contó únicamente con esta colaboradora para llevar a cabo todas las



	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

obligaciones y a partir de ahí poco a poco se fueron incorporando uno a uno los puestos existentes en la estructura ocupacional.

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES
 Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos
 Estructura ocupacional
 2019

CANTIDAD	CLASE	ESPECIALIDAD
1	Profesional Jefe Servicio Civil 1	Recursos Humanos
1	Profesional Servicio Civil 3	Relaciones Internacionales*
1	Profesional Servicio Civil 2	Recursos Humanos
1	Profesional Servicio Civil 2	Profesional Servicio Civil 2
1	Técnico de Servicio Civil 3	Salud Ocupacional

*Cuenta con vasta experiencia en labores de recursos humanos.

**Fuente DGIRH, marzo 2019

Para la buena marcha institucional cabe destacar lo siguiente:

- Aún es requerido, comprobar mediante un estudio de cargas de trabajo la necesidad de personal especializado que garantice la implementación del control interno, así como para el desarrollo del trabajo estratégico.
- Es necesario revisar, diseñar y proponer un nuevo Reglamento Interno de Trabajo que reúna todas las condiciones organizacionales para todas las personas funcionarias del MICITT, que contemple la actualización y demandas normativas, relacionadas con los derechos humanos, discriminación, acoso laboral, acoso sexual, cuerpo normativo de sanciones, derecho al debido proceso, entre otros.
- Dar continuidad al Plan de actualización del análisis de puestos PAAP, a partir del Segundo semestre del 2019.
- Elaborar un Manual de Cargos del MICITT.
- Mantener actualizados los perfiles ocupacionales.
- Mantener actualizado el archivo y foliatura de los expedientes de personal.
- Dar seguimiento a las propuestas presentadas sobre el tema de vacaciones y la implementación del pago de horas extra a través del sistema informático de pagos INTEGRRA, presentadas ante el Despacho Ministerial y la Dirección Administrativa Financiera.

	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	
	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Emisión: 22/04/2019
	INFORME DE GESTIÓN	Páginas: 17
	Marjorie Romero Odio	Versión: 1

- Dar continuidad al seguimiento de la propuesta presentada ante el Ministerio de Hacienda y la Auditoría Interna sobre acciones de mejora para la recuperación de Acreditaciones que no corresponden.
- Llevar a cabo el concurso interno de acuerdo con la Resolución DG-155-2015 emitida por la Dirección General de Servicio Civil, para los puestos seleccionados por el Jerarca.
- Atender los requerimientos y aplicativos necesarios para el establecimiento de un sistema informático sobre el sistema de Evaluación del Desempeño, a partir de lo indicado por MIDEPLAN en el año 2019.
- Llevar a cabo un estudio de cargas de trabajo para todos los puestos del MICITT, que permita determinar si se requiere de más o menos puestos de trabajo.

