

San José, 09 de febrero del 2007
DDH-07-07

Licenciado
Carlos Fernández Flores
Director Recursos Humanos
Presente

Estimado señor:

Con fundamento en el inciso e) del artículo 12 de la Ley N° 8292 , Ley de Control Interno y directriz emitida por la Contraloría General de la República D-1-2005-CO-DFOE, adjunto el informe final de gestión correspondiente al período 2002-2006, que ejercí como jefatura del Departamento de Dotación y Remuneración del Recurso Humano.

Atentamente,

Licda. Ana Isabel Jiménez Fernández
Jefe Depto Desarrollo Humano

C: Depto. Dotación y Remuneración Recurso Humano
Sección Presupuesto y Estadística
Archivo

Laura.

INFORME FINAL DE GESTION DEPARTAMENTO DE DOTACION Y REMUNERACION DEL RECURSO HUMANO 2002-2006

1. CONVERSION DEL SISTEMA DE CLASIFICACION Y VALORACION DE PUESTOS

En el año 2000, el Departamento de Recursos Humanos realizó 916 reasignaciones de puestos, las cuales luego de varios oficios remitidos a la Autoridad Presupuestaria y viceversa dieron como resultado el Acuerdo N° 6185 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Ordinaria N° 08 -2001 del 10 de julio del 2001 que indica:

“Comunicar al Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, el incumplimiento en que incurrió dicha empresa conforme lo dispuesto en los DE-28083-H y 28084-H para el año 2000, a fin que se sienten las responsabilidades del caso y se recupere, lo pagado por ese concepto conforme al procedimiento establecido en la Ley General de la Administración Pública. Asimismo, se solicita mantener informado a este órgano colegiado sobre las medidas que se tomen para poner a derecho la presente situación. ACUERDO FIRME.”

A partir de esa fecha y estando laborando en la Sección Administración Financiera, acompañé al señor Gerente General y al señor Asesor Jurídico Institucional, al Ministerio de Hacienda, Presidencia de la República y Banco Central con el fin de que el acuerdo antes citado no se ejecutara ya que el mismo presentaba algunas consideraciones que no estaban ajustados a la normativa que regía en esa fecha.

Como consecuencia de dichas reuniones la Autoridad Presupuestaria no volvió a referirse al asunto antes citado.

Mediante oficio DM-02-2002 del 05 de marzo del 2002 el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica autorizó que el Departamento de Recursos Humanos pasara de staff a línea, como una Dirección con dos departamentos, denominados: Dotación y Remuneración del Recurso Humano y Desarrollo Humano.

Luego de esta autorización, se me nombró como Jefe del Departamento de Dotación y Remuneración del Recurso Humano a partir del 05 de junio del 2002.

Este Departamento fue autorizado por MIDEPLAN con las siguientes competencias: reclutamiento y clasificación de puestos, pre supuesto y estadística de la partida de servicios personales y trámite y nómina.

A partir de esta fecha se analizó con la Dirección de Recursos Humanos y la Gerencia General la conveniencia de optar por la Conversión del Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos, ya que las reasignaciones ejecutadas en el año 2000 habían provocado que las clases ubicadas en los niveles técnicos se acercaran a los niveles profesionales y que los puestos típicos del nivel operativo pasaran al nivel calificado. Este desajuste en las clases provocó la presentación de 350 solicitudes de reasignación, en su mayoría de nivel de profesional y de jefaturas.

Al no existir un Manual de Cargos y uno Institucional de Clases vigente en la Compañía y el haberse desajustado los puestos de la Empresa con las clases de referencia del Manual de Clases de la Dirección General de l Servicio Civil en el año 2000 (sistema al que se estaba homologado desde 1983), no era posible tramitar las reasignaciones presentadas por los 350 funcionarios.

El Consejo de Administración en el Artículo 2º, inciso b) del Acta de la Sesión Ordinaria N° 1923 del lunes 03 de junio del 2002 tomó el siguiente acuerdo:

“Autorizar a la Administración a realizar el estudio relacionado con la Conversión del Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos, con base en el Informe presentado por la Administración, según documento que forma parte de esta Acta y que se encuentra en el Anexo - Libro de Actas N° 9. ACUERDO FIRME.”

A partir de esa fecha se conformó un grupo de profesionales para realizar el estudio y la propuesta para optar por la Conversión del Sistema de Clasificación y valoración de puestos por lo que de inmediato se envió el formulario denominado “Cuestionario de Análisis Ocupacional”, a todos los funcionarios de la CNFL.

Luego de la recopilación de los formularios se entrevistó a los funcionarios así como las respectivas jefaturas, se elaboraron propuestas para ser discutidas con los directores de área y luego se presentaron a la Comisión de Clasificación y Valoración de Puestos.

Con los vistos buenos de las instancias antes citadas, se elaboraron los Manuales de Cargos, el Manual de Clases Institucional y la propuesta salarial.

Terminado el proceso, la propuesta fue presentada al Consejo de Administración, el cual tomó el siguiente acuerdo, en el inciso a) del Artículo 2º, del Acta de la Sesión Ordinaria N° 1979 del 14 de julio del 2003:

- a) *“Dar su aprobación a los siguientes documentos: Manual de Cargos, Manual Institucional de Clases y Propuesta Salarial presentados por la Administración para optar por la Conversión del Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos, para la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, asimismo autorizar para que sean presentados ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria para su aprobación.*
- b) *Autorizar a la Administración para que mediante las justificaciones antes expuestas presente de manera paralela la solicitud a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, para la creación de quinientas plazas fijas, para cubrir el faltante que ha acumulado durante los últimos diez años y que se han venido supliendo con personal temporal contratado bajo las figuras de Suplencias y Jornales.”*

Conforme con lo que establecía el artículo 19 del Decreto N° 30216-H se presentó mediante oficio GG-283-03 del 30 de julio del 2003 la documentación necesaria para que la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, verificara el cumplimiento de directrices.

Mediante oficio STAP-0111-04 del 30 de enero del 2004, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria envía algunas observaciones al estudio relacionadas con la estructura organizacional aprobada por MIDEPLAN vrs la estructura ocupacional, propuesta en el estudio. Esto provocó que se tuviera que solicitar a MIDEPLAN, ajustes a la estructura organizacional.

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica mediante oficio DVM-293-2004 del 01 de julio del 2004, aprobó los cambios en la estructura organizacional. Con esta autorización se ajustaron algunas clasificaciones a puestos y se presentaron a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria.

La Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, con oficio STAP -1073-04 del 23 de julio del 2004 emitió el criterio sobre cumplimiento de directrices conforme con el artículo 19 del Decreto N° 30216 -H.

De acuerdo con el oficio antes citado e l Consejo de Administración en la Sesión Ordinaria N° 2026 del 26 de julio del 2004, tomó el siguiente acuerdo:

- I. *Aprobar el Estudio de Conversión del Sistema de Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos para la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A., según nota de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria STAP-107-04 de fecha 23 de julio del 2004 y sus directrices.*
- II. *Se instruye a la Administración para cumplir con los trámites de modificación presupuestaria ante la Contraloría General de la República, para dar contenido presupuestario a la erogación que demanda el estudio antes citado.*

III. De conformidad con las directrices emitidas, rige para su aplicación a partir del 01º de agosto del 2004. **ACUERDO FIRME.**

Con la Conversión del Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos y la actualización de la estructura organizacional se obtuvieron los siguientes logros:

- ✓ El 82% de los funcionarios se vieron beneficiados económicamente al poner en práctica el nuevo sistema de clasificación y valoración de puestos. El restante 18% se vio afectado negativamente, producto en su gran mayoría, de las reasignaciones que se efectuaron en el año 2000.
- ✓ La Compañía cuenta con una estructura organizacional aprobada, Manuales de Cargos y Manual Institucional de Clases, así como su respectiva valoración, cumpliendo con lo establecido en los incisos c), d) y e) del artículo 13 de la Ley N° 8292 Ley General de Control Interno.
- ✓ La Compañía cuenta con personal profesional altamente capacitado y calificado para la clasificación y la valoración de los puestos.
- ✓ La valoración de los puestos que se fijó, a pesar de estar homologados al sistema de clasificación y valoración de puestos del Régimen de Servicio Civil, alcanzaron un incremento de un 3% con respecto a este sistema, ubicándose en el percentil 41 de las instituciones que conforman el sector de energía y telecomunicaciones.

Posteriormente a este proceso, se dio un período de atención de apelaciones y siguiendo el debido proceso se resolvieron alrededor de 300 casos.

2. CREACION DE 500 PLAZAS

Como se indicó anteriormente en el inciso a) del Artículo 2º, tomado por el Consejo de Administración, en el Acta de la Sesión Ordinaria N° 1979 del 14 de julio del 2003, se autorizó a la Administración para que presentara la solicitud a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, para la creación de quinientas plazas fijas, las cuales habían sido incluidas en las subpartidas de jornales y suplencias en años anteriores. La petición se efectuó mediante oficio GG-312-03 del 13 de agosto del 2003.

Además del oficio antes citado, se presentó un estudio técnico sobre cada plaza, así como un estudio sobre cargas de trabajo que justificó la creación de las plazas solicitadas.

Luego de un examen exhaustivo de la documentación presentada y adicionada con documentos posteriores, mediante oficio STAP - 1503-05 del 24 de agosto del 2005, la Autoridad Presupuestaria autorizó la creación de 400 de las 500 plazas solicitadas.

La no autorización de 100 plazas ocasionó que se efectuaran nuevos estudios en conjunto con las dependencias involucradas, para la presentación de la reconsideración del acuerdo antes citado.

Posteriormente se autorizó la creación de las 100 plazas mediante oficio STAP-Nº 1229-06 del 04 de mayo del 2006.

Los siguientes logros se dieron como producto de la creación de las 500 plazas:

- ✓ Permitted that for the year 2007 each subpart that composes the part of personal services be presupposed according to what is stipulated by the General Comptroller of the Republic in the classification of the object of the expense of the public sector.
- ✓ Five hundred officials managed to have labor stability, some of whom in some cases had up to 13 years of being appointed in an interim form.
- ✓ It was complied with what was requested by the Internal Auditor in the offices AUD-258 of December 03, 2003 and AUD-272-04 of September 30, 2004.

3. COMISION DE CLASIFICACION Y VALORACION DE PUESTOS

Como miembro de la Comisión de Clasificación y Valoración de Puestos se obtuvieron los siguientes resultados:

- ✓ It was analyzed and approved in the Ordinary Session Nº 13 of June 26, 2003 the Manuals of Positions and Institutional Classes, as well as the salary proposal of the Conversion of the Classification and Valuation of Positions, for them to be presented before the Council of Administration for their respective approval.
- ✓ They attended the appeals presented in this instance, after the communication to the officials about the classification assigned to each position.
- ✓ After the process was completed, attention was given to the resignations that were presented by those officials who considered that their functions and responsibilities had changed substantially and permanently.

- ✓ De conformidad con lo anteriormente expuesto, como miembro propietario estuve presente en las 38 sesiones celebradas por la Comisión de Clasificación y Valoración de Puestos en las cuales se tomaron 378 acuerdos del 01 de enero del 2002 al 31 de diciembre del 2006.
- ✓ A partir del 14 de setiembre del 2004, se me nombró como coordinadora de la Comisión, por lo que al haberme trasladado de departamento a partir del 08 de enero del 2007, renuncié como miembro de dicha comisión y presenté el informe final de mi gestión al señor Subgerente mediante oficio CCPV-00-2007 del 30 de enero del 2007. Con este informe se presentó el borrador de la propuesta "Procedimientos Generales de Clasificación y Valoración de Puestos".

4. SISTEMA DE CONTROL INTERNO

De acuerdo con lo que establece la Ley N° 8292 Ley de Control Interno y el Sistema de Control Interno vigente en la CNFL, además de las actividades descritas anteriormente, las cuales en definitiva se realizaron como parte del sistema, me permito además indicar otras actividades realizadas.

- ✓ Se efectuaron reuniones con las jefaturas de sección para coordinar funciones. Se elaboraron siete bitácoras .
- ✓ Se elaboraron y se pusieron en práctica los procedimientos de cada una de las Secciones a mi cargo.
- ✓ Se analizaron los diferentes rubros salariales que se reconocen en la Compañía y se consideró que era necesario elaborar propuestas para normar cada uno de ellos, de acuerdo con la técnica y a la legislación vigente. Por esta razón se elaboraron los siguientes borradores, los cuales se entregaron al Jefe del Departamento de Dotación y Remuneración del Recurso Humano mediante oficio DDH-01-2007:
 - Estudio sobre normativa vigente de pago de trabajos realizados en líneas energizadas y propuesta para el pago de incentivo por concepto de peligrosidad.
 - Descentralización de planilla de moto/viáticos/beneficios .
 - Cancelación de jornadas extraordinarias .
 - Estudio sobre aplicación del complemento salarial que se le reconoce a los funcionarios que realizan actividades en informática.

- Política para la realización de concursos internos .
- Políticas sobre recargos de funciones, ascensos interinos, ascensos en propiedad y suplencias.
- Política sobre Permisos sin goce de salario.
- Política para compensación económica por disponibilidad .
- Política para el pago de guardia técnica