



COMISIÓN NACIONAL DE PRÉSTAMOS PARA EDUCACIÓN SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

San José, 18 de diciembre de 2018
R.H. 197-2018

Licenciado:
Efraín Miranda Carballo,
Secretario Ejecutivo
CONAPE

Estimado Señor Miranda:

Adjunto encontrará el Informe de Fin de Gestión del suscrito de conformidad con lo que establecen 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 (D-1-2005-CO-DFOE):

1. Labor sustantiva del puesto

Planeación, dirección, organización, coordinación, supervisión, control y evaluación de los procesos de Gestión de Talento Humano; de acuerdo con el marco normativo vigente y los procedimientos, reglamentos y directrices crediticias y las actividades derivadas en cumplimiento de las leyes y normas establecidas en la materia, así como las labores técnicas administrativas y financieras de apoyo, mediante la aplicación de principios teóricos, métodos y técnicas pertenecientes a la disciplina de Recursos Humanos y otras atinentes que faculden para la realización de dichas actividades

2. Cambios habidos en el entorno durante el período de gestión:

Los principales cambios son emitidos por los entes externos como la Contraloría General de la República, Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, Dirección General de Servicio Civil, Ministerio de la Presidencia y entes encargados de la normativa relacionada con el recurso humano.

3. Autoevaluación del control interno de la sección de Recursos Humanos

En relación con la autoevaluación del Control Interno de la sección de Recursos Humanos, adjunto encontrará el resultado de la gestión al 31 de diciembre de 2017 (último periodo evaluado), de conformidad con el Informe de Autoevaluación de Control Interno presentado a conocimiento del Consejo Directivo:

Resultado por Componentes

| Componente | Cantidad de preguntas | Cantidad Cumplido | Cantidad Requiere mejora | Cantidad No aplica | % Cumplido | % Requiere mejora |
|----------------------------|-----------------------|-------------------|--------------------------|--------------------|------------|-------------------|
| 1. ASPECTOS GENERALES | 9 | 9 | 0 | 0 | 100% | 0% |
| 2. AMBIENTE DE CONTROL | 21 | 17 | 4 | 0 | 81% | 19% |
| 3. VALORACIÓN DE RIESGO | 5 | 5 | 0 | 0 | 100% | 0% |
| 4. ACTIVIDADES DE CONTROL | 19 | 19 | 0 | 0 | 100% | 0% |
| 5. SISTEMAS DE INFORMACIÓN | 11 | 11 | 0 | 0 | 100% | 0% |
| 6. SEGUIMIENTO | 6 | 6 | 0 | 0 | 100% | 0% |
| Total | 71 | 67 | 4 | 0 | 94% | 6% |

4. Acciones emprendidas relacionadas con el Sistema de Control Interno

Se ha dado respuesta y atendido las recomendaciones formuladas tanto por la COCOIN como por las Auditorías Internas realizadas

| Norma | Pregunta | Observaciones |
|-------------------------|---|---|
| 2.1 Ambiente de Control | ¿En su dependencia a cargo mantiene un personal comprometido y con competencia profesional para el desarrollo de las actividades, la operación y el fortalecimiento del SCI.? | <p>Actualmente hay un puesto que tiene dos funciones y significativamente diferentes en cuanto a sus labores y el requerimiento profesional, hablamos de la asistente de recursos Humanos y la encargada de salud ocupacional la cual tiene un nivel de técnico, pero por las funciones debe ser mínimo licenciada y estar las funciones separadas. Con respecto a la responsabilidad y los plazos de seguimiento; esta jefatura considera que la gestión de solicitud de plaza con todos los requerimientos solicitados por la Autoridad Presupuestaria ya fueron presentados ante la Secretaría Ejecutiva , es decir hemos realizado lo que nos corresponde como actores , ya lo que sigue, es competencia de la Secretaría Ejecutiva, lo cual puede ser descartar o bien presentarlo al CD para su aprobación, pero la decision de como y cuando ya no es de mi competencia, es materia atinente a la Secretaría Ejecutiva.</p> <p>La Jefatura de Talento Humano propuso en este año la creación de una plaza de un profesional en Salud Ocupacional, se encuentra aprobada a nivel interno (Secretaría Ejecutiva), en su momento se enviará al Consejo Directivo y de contar con la anuencia se tramitará ante la Autoridad Presupuestaria .</p> |

| Norma | Pregunta | Observaciones |
|-------------------------|---|--|
| 2.1 Ambiente de Control | ¿Hay una apropiada estructura organizativa acorde con las necesidades y la dinámica de las circunstancias de la dependencia a su cargo? | <p>La misma observacion anterior dos puestos en una sola persona. Adicional hay funciones que se están realizando pero no con las mejores practicas , debido a la falta de personal dentro de la sección. Adicional al establecer la institución un modelo de Gestión Por Competencias, con el fin de ejecutarlo, darle seguimiento y evaluarlo, se requiere contar con un profesional en Psicología. Con respecto a la responsabilidad y los plazos de seguimiento; esta jefatura considera que la gestión de solicitud de plaza con todos los requerimientos solicitados por la Autoridad Presupuestaria ya fueron presentados ante la Secretaría Ejecutiva , es decir hemos realizado lo que nos corresponde como actores , ya lo que sigue, es competencia de la Secretaría Ejecutiva, lo cual puede ser descartar o bien presentarlo al CD para su aprobación, pero la decision de como y cuando ya no es de mi competencia, es materia atinente a la Secretaría Ejecutiva.</p> <p>La Jefatura de Talento Humano propuso en este año la creación de una plaza de un profesional en Salud Ocupacional, se encuentra aprobada a nivel interno (Secretaría Ejecutiva), en su momento se enviará al Consejo Directivo y de contar con la anuencia se tramitará ante la Autoridad Presupuestaria.</p> |

| Norma | Pregunta | Observaciones |
|----------------------------|---|--|
| 2.4 Idoneidad del personal | ¿El personal a su cargo reúne las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas? | <p>Es la misma observación que he venido realizando en el sentido de que una funcionaria asume dos puestos a la vez y la necesidad de atender apropiadamente el modelo de Gestión por Competencias mediante la contratación de un profesional en Psicología. Con respecto a la responsabilidad y los plazos de seguimiento; esta jefatura considera que la gestión de solicitud de plaza con todos los requerimientos solicitados por la Autoridad Presupuestaria ya fueron presentados ante la Secretaría Ejecutiva , es decir hemos realizado lo que nos corresponde como actores , ya lo que sigue, es competencia de la Secretaría Ejecutiva, lo cual puede ser descartar o bien presentarlo al CD para su aprobación, pero la decision de como y cuando ya no es de mi competencia, es materia atinente a la Secretaría Ejecutiva.</p> <p>La Jefatura de Talento Humano propuso en este año la creación de una plaza de un profesional en Salud Ocupacional, se encuentra aprobada a nivel interno (Secretaría Ejecutiva), en su momento se enviará al Consejo Directivo y de contar con la anuencia se tramitará ante la Autoridad Presupuestaria .</p> |

| Norma | Pregunta | Observaciones |
|-----------------------------|--|---|
| 2.5 Estructura organizativa | ¿Considera usted que a nivel institucional se tiene una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como la relación con otros elementos que conforman la institución, y que apoye el logro de los objetivos y que dicha estructura se ajusta según lo requieran la dinámica institucional y del entorno y los riesgos relevantes? | Se debe hacer una revision integral , hay unidades nuevas y otras que por organización debieran de definir su posicion en la estructura. Sin embargo debio al momento que atraviesa la institución entre otras a la incorporación de nuevas tecnologías , el tema de puesta en marcha de los procesos, hacen que a mi criterio no sea el momento adecuado para este proyecto; la institución debe madurar un poco más y darle más tiempo. |

5. Avance en la planificación estratégica de la sección periodo 2014-2018

La ejecución de las actividades estratégicas relacionadas con los objetivos estratégicos de la sección

| PERSPECTIVA | DEFINICIÓN | OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO |
|-----------------------------------|---|---|
| 1. Aprendizaje crecimiento | Permite analizar la capacidad que se debe desarrollar en el personal para llevar alcanzar la visión de CONAPE. El objetivo estratégico asociado a esta perspectiva responde a la siguiente pregunta generadora de valor <i>¿de qué forma apoyaremos nuestra capacidad de aprender, gestionar nuestro conocimiento y crecer?</i> | OE-02 Desarrollar el talento humano con identidad CONAPE, para lograr la estrategia de la institución |

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | ACCIONES ESTRATÉGICAS |
|---|---|
| 2. Desarrollar el talento humano con identidad CONAPE, para lograr la estrategia de la institución | AE-05 Desarrollar una estrategia integral a nivel de toda la institución que permita el desarrollo del talento humano en el cumplimiento de la estrategia y la creación de la identidad CONAPE |

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | ACCIONES ESTRATÉGICAS | MACROACTIVIDADES (Planes/Programas/ Proyectos Tácticos) | LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS |
|---|--|---|---|
| 1. Desarrollar una institución dinámica capaz de atender necesidades de clientes internos y externos acorde con los fines de su creación | AE-01 Culminade el proyecto de normalización implementar la mejora continu procesos | <ul style="list-style-type: none"> Proyecto de normalización de procesos | <ul style="list-style-type: none"> DA-09 Implementar los procesos rediseñados relacionados con el servicio al cliente. (D5-A2-D4) DA-16 Proyecto de normalización institucional. (D7-A5) DA-17 Esta debilidad será atendida con la implementación del proyecto de normalización institucional, que permite el desarrollo de los nuevos sistemas informáticos. (D7-A5) FO-18 Ajustar la normativa con los lineamientos anteriores (Todas las FyO) |

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | ACCIONES ESTRATÉGICAS | MACROACTIVIDADES (Planes/Programas/ Proyectos Tácticos) | LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS |
|---|---|---|--|
| 2. Desarrollar el talento humano con identidad CONAPE, para lograr la estrategia de la institución | AE-05 Desarrollar una estrategia integral a nivel de toda la institución que permita el desarrollo del talento humano en el cumplimiento de la estrategia y la creación de la identidad CONAPE | <ul style="list-style-type: none"> Plan de Gestión de Recursos Humanos desde el enfoque por competencias. <p>Vinculado al proceso Nivel 0 PR-AP-05</p> | <ul style="list-style-type: none"> DO-03 Administración por competencias (D4-O1-D9) DA-08 Capacitación del personal- Administración por competencias. (D5-A2- D4) Este proyecto debe gestionarse a partir de los resultados obtenidos en el proyecto de normalización y debe estar alineado con el proyecto de reestructuración institucional |

6. Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o unidad, existentes durante los últimos años de su gestión

| Proyecto | Estado |
|---|------------|
| Normalización | Concluido |
| Gestión del talento Humano por competencias | Concluido |
| Sistema de Planillas | Concluido |
| Identidad CONAPE | Concluido |
| Reestructuración | Pendiente* |

Es importante mencionar que el hecho de estar concluidos, no significa que no tengan áreas de mejora que realizar, al contrario como productos vivos deben estarse actualizando y mejorando con el fin de brindar un mejor

Servicio al cliente interno. Por ejemplo al sistema de planillas deben de considerarse el aguinaldo y salario escolar que requiere pequeños ajustes.

* Este proyecto se descartó, toda vez que no era prudente realizarlo en este periodo, se retomará en el nuevo Plan Estratégico

7. Sugerencias para la buena marcha de la institución o de la sección

Se sugiere:

- Mantener siempre el enfoque social que caracteriza a nuestra institución
- Llevar el crédito educativo a las zonas rurales o regiones más necesitadas
- En el área de RRHH es necesario contar con más personal, al menos se requiere de una persona que solo se dedique atender el área de salud ocupación y una psicóloga para darle mantenimiento al modelo de gestión por competencias.
- Que se le dé prioridad institucional a la automatización de RRHH

8. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración

Se ha cumplido al 100% las disposiciones recibidas en materia de Recursos Humanos por los órganos de control externo como los citados en este documento.

9. Estado actual del cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado la auditoría interna

Se han atendido con lo que se ha recomendado, quedando pendientes algunas acciones a retomar pero que en la respuesta a los informes hemos indicado la fecha de cumplimiento.