

LOGROS Y DESAFÍOS DE LAS ÁREAS DEL PDRH

*“Insístir, persístir,
resístir y nunca desístir”*

¡GRACIAS porque cada uno de ustedes puso su granito de arena y hoy vemos grandes resultados que redundan en beneficio para todos nosotros y nuestra querida Universidad Nacional!



¡Un excelente equipo humano que ha trabajado incansablemente para lograr los objetivos propuestos éste 2018!



Resumen de actividades relevantes

ADTH

¿Qué hemos logrado?

- Se completó con éxito y en su totalidad el análisis y resolución de **1.000** inscripciones a registros de elegibles correspondientes a los 4 periodos I y II programados.
- Se publicaron y resolvieron **36** concursos internos y **24** concursos externos.
- Se promovió la contratación de **7 personas** con discapacidad
- Se resolvieron **450** solicitudes de personal.
- Se incursionó en el reclutamiento 2.0 mediante el uso de redes sociales.

¿En qué estamos?

- Se están resolviendo 7 concursos externos.
- Se continúa con la conformación de registros de elegibles para personas con discapacidad.
- se están realizando las pruebas del sistema de procesos concursales (SIPROCO)
- Se están actualizando los instructivos, procedimientos y manuales de procesos.
- Se están depurando la baterías de pruebas técnicas para concursos externos

¿Hacia donde vamos? (I Semestre 2019)

- Visitar y capacitar al personal administrativo de todas las instancias en el uso y alcance del sistema de inscripción y evaluación de procesos concursales.
- Desarrollar la herramienta de participación “en línea” para concursos externos.
- Promover una mayor contratación de personas con discapacidad.
- Implementar mejoras en los procesos internos de trabajo



UNA
UNIVERSIDAD
NACIONAL
COSTA RICA

SALUD LABORAL

Resumen de actividades relevantes

¿Qué hemos logrado?

- Aprobación en CONARE de las políticas de salud ocupacional de las universidades públicas.
- Celebración de la primera Semana Interuniversitaria de la Salud Ocupacional.
- Diseño y elaboración del sistema digital para evaluar la peligrosidad de los laboratorios y establecimiento de los planes de mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollo de una base de datos toxicológicos de las sustancias químicas utilizadas en la institución.
- Rediseño de puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos.
- Reinserción laboral de personas que requieren adecuación de tareas o traslado hacia otro centro de trabajo debido a recomendación médica.
- Desarrollo sin intoxicaciones de los procesos de fumigación contratados por otras instancias de la UNA.
- Reducción del tiempo de mantenimiento y recarga de la totalidad de extintores en 50%.
- Adquisición de equipo científico de medición que permite realizar análisis ergonómicos de riesgos asociados a empuje y tracción de cargas y aplicación fuerza isométricas.
- Reducción del nivel de riesgo laboral en los procesos que se realizan en condiciones de frío extremo (cuartos fríos).
- Aprobación por parte del Consejo Académico de la Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia del manual de Normas de seguridad para prácticas de campo propuesto por el ASL.
- Educación sobre prácticas para prevenir enfermedades transmitidas por vectores (dengue, chikungunya, zika).
- Seguimiento al Plan Piloto de Clima Organizacional orientado al Bienestar Laboral
- Socialización de la estrategia de abordaje de clima organizacional en las unidades adscritas a la Vicerrectoría de Administración.
- Desarrollo y seguimiento de sesiones Coaching de Inteligencia emocional para el seguimiento del Plan de clima Organizacional del módulo del Programa de gestión del líder.
- Desarrollo de sesiones de coaching de equipos en uno de los programas de la Vicerrectoría de Administración.
- Primer Encuentro de los Equipos de Gestión activos.
- Acompañamiento temporal al equipo de gestión en la Escuela de Arte Escénico.

UNA
UNIVERSIDAD
NACIONAL
COSTA RICA



SALUD LABORAL

¿En qué estamos?

- Análisis de la peligrosidad de laboratorios que utilizan sustancias químicas.
- Trámite de la aprobación de las políticas de salud ocupacional en la Universidad Nacional.
- Participación activa en el equipo interdisciplinario de las Áreas de Salud Ocupacional de las Universidades públicas.
- Análisis toxicológicos de las sustancias para el control de plagas.
- Proceso de administración de contratos asociados a compra de EPP, calibración y reparación de equipos, análisis de peligrosidad de laboratorios, mantenimiento y recarga de extintores, adquisición de equipo ergonómico, entre otros.
- Participación en las comisiones de CONARE.
- Atención y análisis de las necesidades de equipos de protección personal de nuevos procesos de trabajo.
- Asesorar a los equipos de gestión en la elaboración del informe anual de labores 2018.
- Presentación del Informe de cierre del 2018 de los Equipos de gestión.
- Revisión de las propuestas del Plan de trabajo 2019 de los equipos de gestión.

¿Hacia donde vamos? (I semestre, 2019)

- Construcción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo.
- Consolidar la colaboración interuniversitaria en los aspectos de salud laboral.
- Actualización de procedimientos, manuales e instructivos.
- Mejora de las características ergonómicas del mobiliario vigente bajo la modalidad suministro según demanda.
- Continuación de la evaluación de la peligrosidad en los laboratorios.
- Automatización de procesos.
- Prohibición del uso de Plaguicidas Altamente Peligrosos en la UNA.
- Fortalecer alianzas estratégicas con instancias internas y externas.
- Análisis de los riesgos biológicos.
- Análisis de los riesgos psicosociales.
- Consolidación de equipos de gestión
- Construcción de soporte tecnológico que facilite la incorporación del clima institucional con visión de Bienestar laboral
- Hacia el desarrollo de la triada del bienestar laboral (organización, líderes y funcionarios)

UNA
UNIVERSIDAD
NACIONAL
COSTA RICA



ARGI - 2018

Resumen de actividades relevantes



Qué hemos logrado?

1. Se generaron satisfactoriamente las planillas salariales del 2018
2. Se pagó la totalidad de liquidaciones por cese de funciones y fin de contrato 2018
3. Se mejoraron los plazos de entrega de estudios de pensión (de 3 meses a 1 mes)
4. Se organizó el trabajo de forma equitativa
5. Inducción al cargo con recursos internos
6. Actualización mediante actividades de capacitación
7. Trabajo colaborativo
7. Mayor cercanía con las Sedes y Sección Regional



En qué estamos?

1. Procesos de cierre 2018:
 - a. Planilla de aguinaldo
 - b. Planilla de diciembre
 - c. Planilla de salario escolar
 - d. Verificación y activación de cursos de verano
 - e. Estudios de pensión, tiempo servido, liquidaciones de noviembre 2018
 - f. Actualización y depuración de expedientes de personal
 - g. Actualización de instrumentos normativos



Hacia donde vamos?

1. Una mejor comunicación interna y externa
2. Fortalecer las relaciones con nuestros usuarios internos y externos
3. Sistematización los procesos manuales (constancias, liquidaciones, reconocimientos)
4. Nuevos mecanismos de trabajo que permitan tiempos de respuesta oportunos.
5. Expediente digital
6. Actualización de procedimientos e instructivos



¿Qué hemos logrado?

- ❖ A partir de enero 2018 se puso en ejecución el módulo de plazas, puestos y salarios en el sistema SIGESA.
- ❖ Se capacito a los funcionarios del Área como técnicos en medición de cargas de trabajo.
- ❖ Para 2018 se tramitaron: 17 sobresueldos y 14 prórrogas, 82 nuevas dedicaciones exclusivas y 4 prórrogas, 9,25 asignaciones nuevas para 2018, 114 cargos en servicios específicos se prorrogaron para 2018, 3 disponibilidades, elaboración de 10 nuevos perfiles y 20 modificados, 25 constancias manuales, 11 perfiles nuevos, 7 informes de modificación de perfiles 7, disponibilidades, 17 criterios de sustitución por vacaciones, 72 cambios de puesto para registrar la especialidad correcta, 37 reasignaciones (la mayoría de los cargos producto del estudio de paraacadémicos) y 4 reasignaciones hacia abajo.
- ❖ En junio 2018 se hizo criterio técnico individual de 64,25 cargos en servicios específicos para formulación 2019, de los cuales 18 el Consejo Universitario avaló la conversión a plazo fijo.
- ❖ Se elaboración 13 criterios de conversión de plazo fijo a permanente para ingreso en propiedad.
- ❖ Resolución del 80% de estudios individuales y parciales para 2018.



¿En qué estamos?

- ❖ Se encuentra en Vicerrectoría de administración, la propuesta de modificación del reglamento de dedicación exclusiva.
- ❖ Se encuentra en revisión el procedimiento para la conversión de plazas administrativas.
- ❖ Se está realizando la propuesta de modificación del reglamento de Recursos Humanos, del proceso AOTCVC.
- ❖ Elaboración de procedimientos e instructivos del área.
- ❖ Se está realizando la propuesta de simplificar los flujos de trabajo.
- ❖ Se están realizando cuatro estudios de Cargas de Trabajo, 5 de estudios individuales y 4 estudios parciales.
- ❖ Inicio Estudio reorganización de Campus Sarapiquí.

¿Hacia donde vamos?

(I semestre 2019)

- ❖ Contar con un 70% de los procedimientos e instructivos avalados en el primer semestre 2019.
- ❖ Resolver a un 90% los estudios individuales e integrales según cronograma de trabajo.
- ❖ Contar con un 100% de las propuestas de simplificación de trámites (todas) las solicitudes (pto).
- ❖ Se debe revisar 46 plazas en servicios específicos.
- ❖ Revisar las estructuras ocupacionales de las Sedes Regionales.



- Diseño de la estrategia para la gestión de necesidades de desarrollo del personal administrativo.
- Diseño de la propuesta para la atención del Marco Filosófico de la UNA -Principios, fines y valores-.
- Estudio de mercado para conocer “estrategias de gestión utilizadas en áreas de capacitación de 3 instituciones públicas/privadas a nivel nacional”.
- Plan de Capacitación para atender resultados de valoración del desempeño (SVDA), para un total de 42 cursos contratados y ejecutados.
- Atención coaching de 9 autoridades universitarias en coordinación con el Centro de Desarrollo Gerencial (CDG).
- Aplicación de convenio: Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas (CPCECR) con el taller: “Gestión del Estrés desde la Neurociencia”.
- Se ejecutaron tres cursos de capacitación con “sistema de tele-presencia” en Campus Nicoya, Campus Pérez Zeledón y Campus Sarapiquí.
- Se implementó por primera vez matrícula vía web, lo que permitió un mayor orden y control en el registro de la información y facilitó el proceso a los participantes.
- Diseño de la propuesta de capacitación 2019 denominada: “Rompiendo Paradigmas”, para el fortalecimiento de las competencias y el manejo de emociones por Unidad Ejecutora (Equipos de Trabajo).
- Taller de “Orientación e Integración a la Vida Universitaria para funcionarios administrativos de primer ingreso”, para un total de 25 participantes.
- Diseño y ejecución de la propuesta de divulgación en materia de Discapacidad, para un total de 46 talleres, una población de 703 personas de los cuales 509 son funcionarios UNA y 197 son funcionarios de la UCR y CONARE. Además, se elaboró informe con la sistematización de experiencias y material recopilado en los talleres, una memoria y video en materia de discapacidad.
- Actualización de la Tabla de Plazos para Archivo AFATH y eliminación de 4.49 metros lineales de documentación.
- Atención de 238 solicitudes de tomo, folio y asiento. Se revisó el proceso y se actualizó circular UNA-PDRH-CIRC-033-2018 del 24/10/18.
- Atención de 77 permisos de estudio. Además, se modificó el formulario a la luz del nuevo reglamento publicado en junio de 2018.
- En el proceso de criterio técnico se tramitaron 415 solicitudes para un total de 996 análisis emitidos.
- Recepción de 917 solicitudes Carrera Administrativa para un total de 3.481 cursos analizados.
- En el proceso de creación de códigos en persona general (SIGESA) se tramitaron 2.041 cursos analizados y creados. Además, se atendieron 76 correos de creación y análisis de cursos.
- Inicio de la actualización en conocimientos pedagógicos del equipo AFATH, a través del apoyo de Educología-CIDE.

AFATH



¿Hacia donde vamos? (2019)

- Ejecución de la propuesta “Rompiendo Paradigmas”, para el fortalecimiento de las competencias por Unidad Ejecutora (Equipos de Trabajo), que requiere estrategia de concientización de la población administrativa.
- Ejecución de las estrategias para la gestión de necesidades de desarrollo del personal administrativo.
- Ejecución del proyecto de capacitación con “Facilitador Interno”.
- Actualización del proceso de Valoración del Desempeño.
- Ampliación de talleres en Políticas Institucionales: Discapacidad, Principios, fines y valores, entre otros.
- Asignación presupuestaria para la contratación de capacitación en tecnologías.
- Concretar el equipamiento de la sala 3 de capacitación con equipo de telepresencia, según lo acordado en el 2018 con Dirección PDRH, DTIC’s y Vicerrectoría de Administración.
- Diseño del primer taller virtual en competencias.
- Asignación presupuestaria para continuar el desarrollo del módulo de Valoración del Desempeño Administrativo e iniciar con Capacitación.
- Ejecución de cursos como resultado de la coordinación con el INA en Sede Central y Sedes Regionales, que dio inicio en el 2018.
- Aplicación de convenio con el CPCECR y otras organizaciones.