

ACTA SESION ORDINARIA 4679

Acta de la Sesión Extraordinaria número cuatro mil seiscientos setenta y nueve, celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el Edificio de Comercio y Servicios en el Paseo Colón, a las quince horas del veintitrés de abril del dos mil quince, con la asistencia de los siguientes Directores: Sr. Minor Rodríguez Rodríguez, Presidente Ejecutivo; Sr. Tyronne Esna Montero; Vicepresidente; Sr. Carlos Lizama Hernández; Sr. Jorge Muñoz Araya; Sr. Luis Fernando Monge Rojas; Sr. Carlos Humberto Montero Jiménez. Ausentes: Sra. Alicia Vargas Porras, Viceministra de Educación, Pbro. Claudio María Solano Cerdas y Sr. Víctor Manuel Morales Mora, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, por motivos laborales. Por la Administración: señor José Antonio Li Piñar, Gerente General y Sr. Durman Esquivel, Subgerente Administrativo. Por la Auditoría Interna, Sra. Rita Mora Bustamante, Auditora Interna. Por la Asesoría Legal, Sra. Paula Murillo Salas. Por la Secretaría Técnica: Sr. Bernardo Benavides Benavides, Secretario Técnico de Junta Directiva.

ARTÍCULO PRIMERO

Presentación del Orden del Día

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva el Orden del Día, la cual se aprueba de la siguiente manera:

1. Presentación del Orden del Día.
2. Reflexión.
3. Presentación de **a).**- Informe ACOCRE (Alianza Corporativa para el Desarrollo del Pensamiento Creativo). Diagnóstico de Clima Laboral para la Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación, **B).**- Informe URH-1-2015 de la Unidad de Recursos Humanos (Informe Integral para la Gestión de Personal en la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación)

ARTÍCULO SEGUNDO:

Reflexión.

El señor Director Muñoz Araya, procede con la Reflexión del Día.

ARTÍCULO TERCERO

Presentación de a).- Informe ACOCRE (Alianza Corporativa para el Desarrollo del Pensamiento Creativo). Diagnóstico de Clima Laboral para la Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación, B).- Informe URH-1-2015 de la Unidad de Recursos Humanos (Informe Integral para la Gestión de Personal en la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación)

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el tema que será presentado por Eva Jiménez Suárez, Encargada del Proceso de Dotación de Recursos Humanos y Johnny Durán, de la Unidad de Recursos Humanos.

Menciona, que antes de iniciar con la presentación, es importante señalar que este informe es muy importante, para conocer una parte de la realidad de la Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación.

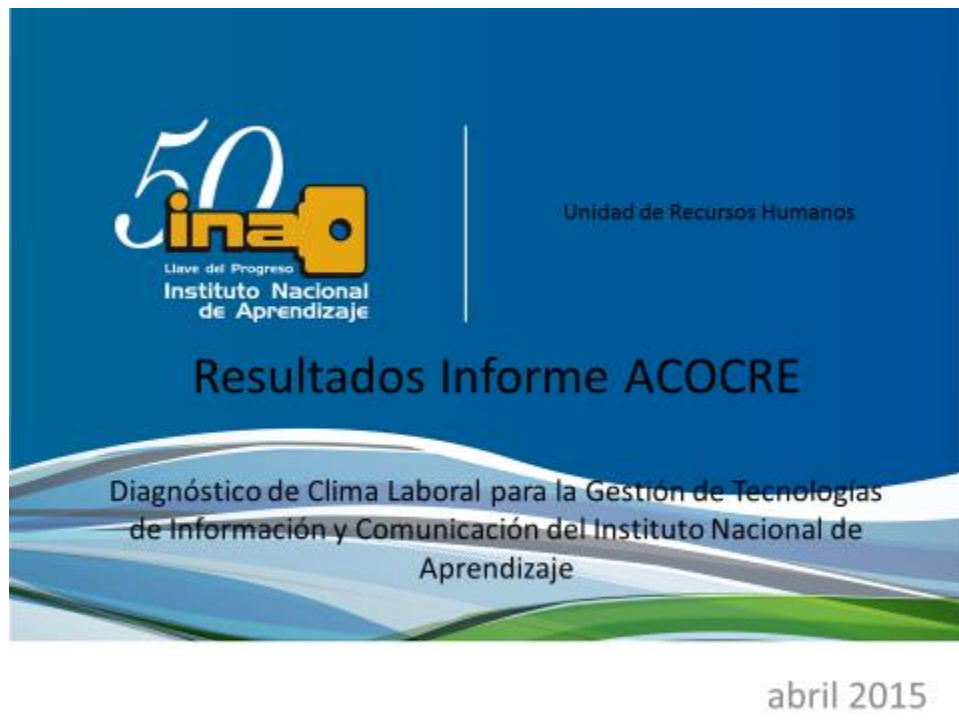
Señala que es una parte de la realidad, porque sabe que los señores Miembros de Junta Directiva, han preguntado e incluso hay un acuerdo, para realizar una Auditoría, que sabe ya se está realizando, en materia de Tecnologías de Información y Comunicación, por lo que se tendrá en su momento, un informe de cuáles son esos datos o realidades propias de esta Gestión.

En el caso de lo que hoy se verá, tiene que ver con el personal, con el ambiente laboral, con liderazgo, con jefatura, con trabajo en equipo, por lo que la empresa ACOCRE, hizo un estudio, se le contrató para eso y entregó un informe. Posteriormente vendrán otras etapas, que también hay que responder a este informe, que sabe ya la Unidad de Recursos Humanos, dio su criterio, con respecto a posibles escenarios.

Asimismo, es importante que esta Junta Directiva, conozca de este informe, de un modo que no se vea de forma aislada, con respecto al trabajo de evaluación que está haciendo la Auditoría, para poder hacer al final, una visión integral, que ayude a tomar decisiones.

En ese aspecto, si se viera el informe por separado, pareciera suficiente con que lo viera la Presidencia, la Gerencia y Subgerencias, porque es un tema meramente administrativo. Sin embargo, cuando se une a posibles temas de investigación, en materia de desempeño y cumplimiento de metas, probablemente se conforma en un informe completo con ambas partes.

Se procede con la presentación.





Antecedentes

- Presidencia Ejecutiva instruye a la URH –en julio 2013- la contratación de un diagnóstico de clima laboral en la GTIC (Oficio PE-648-2013).
- Resultó adjudicada la empresa Alianza Corporativa para el Desarrollo del Pensamiento Creativo (ACOCRE). Se emitió Orden de Compra # 23750 por concepto de Servicios Profesionales para Estudios de Clima Organizacional, trámite 2014 CD-000266-01.
- El trabajo de campo dio inicio formalmente el día 13 de octubre de 2014 y finalizó el 10 de diciembre de 2014.
- El día 26 de noviembre de 2014 tuvo lugar la presentación del Informe Preliminar de Resultados ante Autoridades Superiores.
- El día 2 de diciembre de 2014 tuvo lugar la presentación del Informe Final de Resultados ante el G4.

Aspectos Metodológicos

- Concepto de Clima Organizacional: "Conjunto de percepciones sobre algunas características relativamente estables de la organización que inciden sobre las actitudes y comportamientos" (Melgar y Castaño, 2008).
- Objetivo General: Elaborar un diagnóstico de clima laboral de la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación (GTIC) del Instituto Nacional de Aprendizaje, por medio de una consultoría interdisciplinaria para la obtención de recomendaciones sobre estrategias efectivas de mejoramiento.
- **I Etapa:** Definición de la Propuesta Metodológica (17 días naturales). Subproducto: Propuesta metodológica presentada oral y físicamente.
- **II Etapa:** Ejecución de Diagnóstico (28 días naturales). Subproductos: Dos actividades grupales de sensibilización, aplicación de instrumentos y técnicas e informe preliminar de resultados presentado oral y físicamente.
- **III Etapa:** Entrega de Informe Final (32 días naturales). Subproductos: Presentación oral y física de Informe Final de Resultados y dos actividades grupales de devolución de resultados.



Aspectos Metodológicos

- Historia del sistema
- Identificación de fortalezas comunes
- Estructura básica de comportamiento y talentos
- Configuración de la energía emocional
- Criterios de percepción de la dinámica organizacional
- Dinámica relacional



Hallazgos

Movimientos y reorganización:

- En el proceso de vida del sistema de informática, dejan huella jefaturas pasadas.
- Al nombramiento del Sr. Gustavo Ramírez como Gestor, se le atribuye el beneficio de una sombra política, a la vez que introduce un estilo de dirección autoritario y controlador.
- Se perciben "islas" o personas aisladas.
- Evolución hacia GTIC, se percibe como fría y carente de preparación y comunicación.
- Resistencia activa hacia las jefaturas.
- Vacío en las competencias de las jefaturas.
- Actitudes negativas y luchas internas del colectivo.

Hallazgos

- Análisis de Distribución del perfil por Gestión Operativa o de Desarrollo

| Análisis de perfil según competencia | | | | | |
|--------------------------------------|------------|-------------|------------|-------------------|------------|
| Jefaturas y Gestor | | Encargados | | Colectivo Laboral | |
| Operacional | Desarrollo | Operacional | Desarrollo | Operacional | Desarrollo |
| 100% | 0% | 80% | 20% | 74% | 26% |

| Análisis de perfil según competencia en la USIT | | | |
|---|------------|-------------------|------------|
| Jefatura y Encargados | | Colectivo Laboral | |
| Operacional | Desarrollo | Operacional | Desarrollo |
| 75% | 25% | 79% | 21% |



Hallazgos

- Análisis de Distribución del perfil por Gestión Operativa o de Desarrollo

| Análisis de perfil según competencia en la USEVI | | | |
|--|------------|-------------------|------------|
| Jefatura y Encargados | | Colectivo Laboral | |
| Operacional | Desarrollo | Operacional | Desarrollo |
| 100% | 0% | 67% | 33% |

| Análisis de perfil según competencia en la USST | | | |
|---|------------|-------------------|------------|
| Jefatura y Encargados | | Colectivo Laboral | |
| Operacional | Desarrollo | Operacional | Desarrollo |
| 100% | 0% | 77% | 23% |



Hallazgos

- Análisis de Distribución del perfil por Gestión Operativa o de Desarrollo

| Análisis de perfil según competencia en la UAP | | | |
|--|------------|-------------------|------------|
| Jefatura y Encargados | | Colectivo Laboral | |
| Operacional | Desarrollo | Operacional | Desarrollo |
| 100% | 0% | 33% | 67% |



Perfil según estructura básica de comportamiento de la GTIC

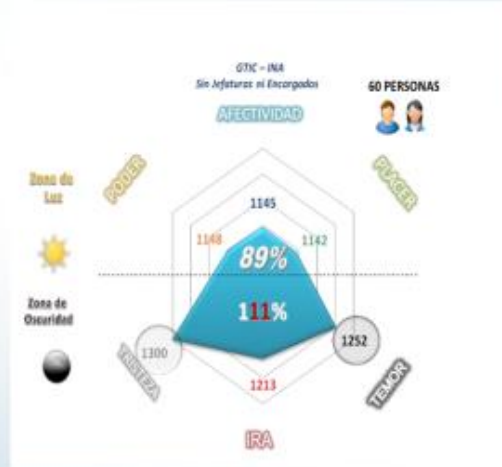


Perfil según estructura básica de comportamiento del Gestor



Análisis del estado de la energía emocional

Estado de la energía emocional del COLECTIVO



Estado de la energía emocional de Jefaturas y Encargados



Estado de la energía emocional por cada unidad de GTIC



Criterios perceptivos sobre situación de GTIC

| GTIC | | | | | |
|-------------------------------------|----|------------------------------|----|--|----|
| IMPRESIÓN DIAGNÓSTICA | | | | | |
| Gestor y Jefaturas | % | Encargados | % | Colectivo | % |
| ✓ Enfermedad 4 años, estado crítico | 20 | ✓ Descuido | 20 | ✓ Serios problemas de corazón y neurológicos | 28 |
| ✓ Enfermo | 20 | ✓ Grave por reestructuración | 20 | ✓ Estado crítico | 26 |
| ✓ Fracturado | 20 | ✓ Ceguera y luchas internas | 20 | ✓ Cuidados intensivos | 10 |
| ✓ En resistencia | 20 | ✓ A punto de internarse | 20 | ✓ Referencia a especialista | 08 |
| ✓ Problema motor | 20 | ✓ Cuidados intensivos | 20 | ✓ Bomba de tiempo | 07 |
| | | | | ✓ Desahuciado | 05 |
| | | | | ✓ De alta | 05 |
| | | | | ✓ Consulta externa | 03 |
| | | | | ✓ Internado | 03 |
| | | | | ✓ Para trasplante | 03 |



Percepción sobre el desempeño

| GTIC | | | | | |
|--|----|---|----|---|----|
| Perspectiva sobre el Desempeño | | | | | |
| Gestor y Jefaturas | % | Encargados | % | Colectivo | % |
| ✓ Desempeño mediocre de la cartera de proyectos TI | 25 | ✓ No es el deseado | 20 | ✓ Regular | 12 |
| ✓ Personal necesita mayor compromiso | 25 | ✓ Muy pobre | 20 | ✓ Bueno | 24 |
| ✓ De acuerdo a Objetivos del año | 25 | ✓ Preocupación por metas y no por la calidad. | 20 | ✓ Malo y deficiente | 16 |
| ✓ Desempeño bueno | 25 | ✓ Cantidad no, calidad en el personal | 20 | ✓ No contesta | 10 |
| | | ✓ Bueno | 20 | ✓ Otras | 08 |
| | | | | ✓ José Pablo y Luis deben dejar el Facebook y el You Tube | 06 |
| | | | | ✓ Abandonar las "amigazones". | 04 |



Criterios perceptivos sobre el estado de las relaciones

| GTIC | | | | | |
|--|----|--|----|--|----|
| RELACIONES ENTRE EL PERSONAL | | | | | |
| Gestor y Jefaturas | % | Encargados | % | Colectivo | % |
| ✓ Subsisten rivalidades y resentimientos Entre unidades | 33 | ✓ Entre la mayoría buenas | 29 | ✓ Distantes, ajenas, de recelo y competencia | 24 |
| ✓ Normal y armoniosa excepto en la USIT | 11 | ✓ Muchos roces entre personas y jefaturas | 29 | ✓ Empáticas y no | 22 |
| ✓ Prepotencia personal Seguridad TI y PITEC afectan las demás. | 11 | ✓ Reestructuración fraccionó | 14 | ✓ Buenas entre el personal pero no con las jefaturas | 15 |
| ✓ Descontento con Jefaturas y ataques | 11 | ✓ Desconfianza, resentimiento y falta de cooperación | 14 | ✓ Gestor estimula los chismes y amenaza | 11 |
| ✓ Grupos actitud positiva y negativa | 11 | ✓ Entre Encargados y Colaboradores buena | 14 | ✓ Cordiales, de camaradería y ayuda entre si | 11 |
| | | | | ✓ Islas entre unidades | 10 |
| | | | | ✓ Otras | 07 |



Conclusiones

- El señor Gabino Hernández y Ronny La Touche, ejercieron roles interactivos y complementarios que le dieron vida a Tecnología de Información.
- La forma en que se da la “salida” del señor Gabino Hernández, despierta lealtades invisibles que lo mantienen con vida de manera inconsciente.
- El Liderazgo y perfil de Project Manager del señor Ronny La Touche, parece no ha sido ocupado por nadie, por lo que su “fantasma” permanece vivo y se ha convertido en una sombra para el señor Weyner Soto.
- El Gestor nombrado, señor Gustavo Ramírez posee un estilo controlador y autocrático que dista de una capacidad más administradora y conciliadora.

Conclusiones

- El nombramiento de Weyner Soto y Lorena Durán, es percibido como no reconocimiento de la antigüedad laboral como criterio para hacer carrera interna, como sensación de exclusión de sus líderes del sistema, como violación a su identidad.
- 5 años después del nombramiento del Gestor, 4 de Weyner Soto y 3 de Lorena Durán, el 100% de las Jefaturas citan un estado de “resistencia”, el 100% de los Encargados mencionan a la Reorganización y nombramiento de las Jefaturas de la GTIC como el principal problema, y a nivel de Colaboradores el 66% mencionan a las “influencias” que se dieron para los nombramientos y al estilo autocrático del Gestor y Jefatura de la USIT como acontecimientos críticos que generan conflicto.
- La USIT es una unidad en donde sus integrantes conceden valor a su mundo interior, a la energía emocional que se experimenta y al impacto que despiertan las experiencias.
- La USEVI presenta requerimientos de claridad y dominio sobre la gestión laboral a realizar y su expresión en términos de propuesta, en especial por el desafío presente que enfrentan.



Conclusiones

- La UAP debería de estar atendiendo los requerimientos de desarrollo de software y haber incorporado la figura de Project Manager, no obstante su función ha quedado relegada como personas de apoyo ocasionalmente requeridas.
- El modelo de TI está envuelto en una gestión operativa que disipa y resta presencia a las actividades o proyectos que tienen por intención el desarrollo de software.
- El estado de la energía emocional proyecta una situación crítica que tiende a generar parálisis interna en la organización, encuentro de fuerzas, relaciones de desconfianza y una caída fuerte de la moral laboral.
- Energía emocional en posiciones opuestas: El Gestor y Jefaturas declaran un sistema caracterizado por la afectividad y el placer, mientras que los Encargados señalan el miedo y la tristeza. Esto es reflejo de una división y contradicciones internas que afectan directamente el alineamiento de la autoridad.
- Las cuatro unidades refieren estados de energía emocional que difieren entre sí, pero la que plantea la situación más crítica es la USIT, en términos del sentimiento de frustración, postura defensiva, sentimiento de impotencia y manejo de la oposición y resistencia que tiene repercusiones directas en la capacidad productiva, relaciones interpersonales y estado de confrontación con su jefatura inmediata y superior a nivel de Gestor.



Recomendaciones

- La huella y experiencia en torno al señor Gabino Hernández y Ronny La Touche es un ciclo que demanda de ser cerrado, por las emociones que encierra y la atracción que desde y hacia el pasado ejerce...
- Necesidad de nuevas competencias para el Gestor: visión integral y dinámica del sistema, lectura emocional del entorno, gestión de la incertidumbre, negociación, asertividad, visión estratégica...
- Incorporación de la figura del Project Manager: capacidad de leer entorno, anticipar riesgos, planificar, controlar, adaptabilidad, gestión de la incertidumbre, liderazgo, visión estratégica...
- Administrador de Operación de la gestión de TI: Es el responsable de gestionar el área de operación de la plataforma e infraestructura de TI: liderazgo, coordinación, pensamiento lógico, gestión de indicadores...
- Necesidad de evaluar la legitimidad que tiene el Gestor actual, la Jefatura de la USIT y la necesidad de ajustar el estilo del encargado de sistemas Don José Castillo.

Recomendaciones

- Evaluar la estructura de gestión para identificar de manera más clara lo que corresponde a la administración de la plataforma y al desarrollo. Dentro de este marco se deben detectar talentos potenciales para carrera interna y llenar los vacíos que por competencias no se tienen y por historia no han sido cultivados.
- La condición emocional del señor Weyner Soto y la de su equipo, demandan de su separación inmediata y del nombramiento de una persona que lo sustituya, cumpliendo con un rol de administración y conciliación interna.
- La señora Lorena Durán quien desempeña la jefatura de la USEVI, refiere un perfil que la faculta como Administradora de plataforma de TI y no como Gestora de Proyectos, lo que impone la necesidad de evaluar su correspondencia con ese puesto con vistas a su justa ubicación...
- El Encargado del Proceso de Sistemas, señor José Arturo Castillo ostenta un estilo autocrático 38 que debe ser objeto de atención bajo el propósito de mejora de sus relaciones laborales y ejercicio como líder de proceso. Es importante valorar un Coaching Ontológico y de Equipo.
- En relación con el Encargado del Proceso de Investigación de Desarrollo de Tecnologías Educativas señor Juan Pablo Fallas, es importante el considerar el impacto que tiene su relación con una subalterna de frente a la posibilidad de un traslado.



Recomendaciones

- Se demanda de una valoración del lugar físico como determinante de convivencia que propicie las relaciones, el ambiente, el servicio y la productividad. Esta consideración se debe hacer tomando en cuenta si es un proyecto a desarrollar o bien una plataforma por administrar.
- Antes de afrontar el problema, en la USIT es preciso gestionar su energía emocional que tiene su principal asiento en la tristeza y la ira.






Unidad de Recursos Humanos

Acciones recomendadas

Informe URH-2015 / Enero 2015

Brindar a la Administración Superior, mecanismos de reorganización del capital humano de la GTIC, para el mejoramiento de una fuerza de trabajo motivada, suficiente, competente y a la que se le haya definido, de manera clara y formal, su responsabilidad, autoridad y funciones.



A. Planteamiento, Puestos Críticos y de inmediata acción,

A. Gestor Administrativo

Escenario 1.

- **Mantener al actual Gestor Sr. Gustavo Ramírez de la Peña en el cargo por un periodo de seis meses,** y brindar acompañamiento en cuanto al desarrollo de competencias. Este periodo será evaluado y podrá mantenerse si solo si existe un cambio demostrado.
- Este acompañamiento Institucional se brindará por medio del Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos de la Unidad de Recursos Humanos. El cual tendrá también la responsabilidad de validar el entrenamiento del Sr. Ramírez de la Peña.
- En caso que el cambio en el Sr. Ramírez no se presente y se mantenga el comportamiento del liderazgo actual presentado, la Institución deberá realizar cambio de funciones pertinentes a una clase de inferior categoría, se recomienda escenario 2.

Escenario 2.

- **Que la Administración Superior determine realizar cambio de funciones a una clase de inferior categoría a la de la original del Sr. Ramírez de la Peña,** y ubicarlo en otra Gestión Institucional con una clase como Profesional de Apoyo 3, Profesional de Apoyo 1B, o, Formador para el Trabajo 1D. Y activar proceso cuadro de reemplazo según escenario 3 que se presenta en este mismo apartado.

Escenario 3.

Separar al actual Gestor Sr. Gustavo Ramírez de la Peña de ese cargo de forma inmediata. Y buscar en el capital humano a nivel Institucional el oferente idóneo que posea un requerimiento mínimo más allá del perfil base que solicita la clase de Gestor / Gestora.

Proceder con la activación de Cuadros de Reemplazo.

- La Administración Superior designara a la persona funcionaria, por un periodo de seis meses con posibilidad de ampliación.
- La Administración Superior una vez resuelto la designación anterior, deberá trasladar al Sr. Ramírez de la Peña a la Gestión de SINAFOR de forma temporal para el proceso de entrenamiento empresarial.
- Este acompañamiento Institucional se brindará por medio del Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos de la Unidad de Recursos Humanos. El cual tendrá también la responsabilidad de validar el entrenamiento del Sr. Ramírez de la Peña.



A.1 Personal asesor del Gestor.

En la Gestión de TIC's, no solo se requiere un planteamiento para el cargo de Gestor, también es necesario un análisis del cuerpo de trabajo inmediato o cuerpo asesor que mantiene en la actualidad esta gestión.

En detalle los puestos que se recomiendan como cuerpo administrativo directo de la Gestión son:

| Clase | Cantidad |
|--|----------|
| Gestor / Gestora | 1 |
| Profesional de Apoyo 1B | 1 |
| Asistente Administrativo y de Servicios 2B | 1 |



B. Acción Recomendada para Jefaturas de las Unidades USIT y USEVI:

Escenario 1.

- Jefatura Unidad de Servicios de Informática y Telemática, (plaza 300568).
- Jefatura Unidad de Servicios Virtuales, (plaza 000746).

Ambas plazas 300568 y 000746 clase Profesional de Apoyo 4, Grupo de Especialidad Informática y Computación, se encuentran ubicadas en Proceso de Concurso Externo, según la actual regulación y normativa de nombramientos, existe para la clase y especialidad "Registro de Elegibles". Por lo que se recomienda que, la Administración Superior a través de la Unidad de Recursos Humanos solicite las temas correspondientes.

Prescindir de los servicios de los actuales ocupantes interinos, una vez resuelto el proceso de nombramiento.

Escenario 2.

- Jefatura Unidad de Servicios de Informática y Telemática, (plaza 300568).
- Jefatura Unidad de Servicios Virtuales, (plaza 000746).

Se mantiene lo indicado en el escenario 1 y se varía la recomendación a:

Brindar la oportunidad de oferta en la parte sustantiva de la Institución a ambos ocupantes interinos, con la viabilidad de ocupar de forma interina un puesto con la clase Formador para el Trabajo 1D. **Es importante indicar que la Institución no está obligada a realizar esta oferta.**



C. Del Encargado (Profesional de Apoyo 3) del Proceso Sistemas Institucionales, de la Unidad de Servicios de Informática y Telemática.

Escenario 1

Reubicar a la persona funcionaria en un puesto administrativo con cambio de funciones a un nivel de menor complejidad y responsabilidad. Por lo que se recomienda que;


Reubicar en otra Gestión y Unidad al Sr. Castillo Sanchez, por la especialidad este puede desempeñarse como "Administrador de Recursos Informáticos" o bien como Instructor.

Avalar el cambio de funciones a un nivel menor e indicar que clase Profesional de Apoyo 1B o Formador para el Trabajo 1D, según el cargo a brindar.

Escenario 2.

Reubicar el servidor en un puesto de igual clase o igual nivel al que ha venido desempeñando, como lo es la clase Formador para el Trabajo 3. Es importante destacar que por la especialidad y la actual estructura ocupacional, no existe puesto referente al cual se pueda recomendar.





D. Otros Cambios a Considerar

- Someter a la Comisión Gerencial para la Revisión a la Estructura Institucional, un informe de validación por parte de la Unidad de Recursos Humanos de la actual estructura de la Gestión de Tecnologías de la Información y de Comunicación, la necesidad de valorar la existencia de la Gestión o la reubicación orgánica como **Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación**, con tres grandes Procesos (*sujetos a estudio*):
 - Proceso de Sistemas Institucionales.
 - Proceso de Soporte a Servicios Tecnológicos.
 - Proceso de Servicios Virtuales (valoración INA Virtual).
- Y extraer la **Oficina de Administración de Proyectos**, a Unidad bajo la supervisión directa de la Gerencia General con la implementación de la norma para el seguimiento, control, continuidad y planificación de todos los PROYECTOS INSTITUCIONALES tanto tecnológicos, como sustantivos de formación y administrativos.

El señor Vicepresidente Esna Montero, menciona que en el informe de ACOCRE, insinúan que el cambio de la Gestoría fue político, y dice que no se cumplió con el procedimiento establecido.

En otras palabras, lo que quieren decir es que el nombramiento fue impuesto y que la persona fue traída para que ocupara esa posición y que de ahí sale el que las situaciones no estén funcionando como deberían.

El señor Durán, responde que efectivamente así se dice en el informe.

El señor Director Muñoz Araya, consulta si Recursos Humanos estableció las competencias para el puesto, que debería tener la persona que se iba a nombrar.

Asimismo, le gustaría saber si existe algún criterio para la creación de Gestorías, porque entiende que de la que se habla, es de las más pequeñas que hay en el INA, en cuanto a personal.

La señora Jiménez, responde a las dos preguntas que sí, es decir sí se hizo un perfil para el Gestor y también para la OAP, que era una oficina prácticamente nueva y que tenía una expectativa de institución muy fuerte, sobre lo que era la oficina de Administración de Proyectos y sobre el nombre impacta y en realidad se esperaba que fuera catapultada, de hecho la recomendación en el informe es que se haga oficina, pero que debe validarse, que esta oficina pase a nivel institucional, que no solo abrigue proyectos informáticos, sino también los técnicos-informáticos y administrativos.

En cuanto a la competencia y perfil, si se elaboró y se dio en el informe.

El señor Director Muñoz Araya, consulta si estas personas que se nombraron, cumplen con los perfiles de competencias que se habían pedido.

La señora Jiménez, responde que en expectativas no cumplieron, es decir, como no había personal que cumpliera por la parte tecnicista, a nivel de supervisión de personal, lo que siempre se hace con el Manual Institucional.

Sin embargo, en la parte de logística, que fuera de informática y de computación, es a lo que se llegó. En realidad lo que se dejó, fue a una persona que tuviera el perfil básico, que era supervisión y la carrera.

El señor Vicepresidente Esna Montero, consulta en cuanto a requisitos, de acuerdo con el Manual de Puestos, si se cumplió o no.

La señora Jiménez, responde que si se cumplió con los requisitos base, de un gestor. Incluso había que hacer dos cosas, para poder ajustar, y al tocar la estructura orgánica se sensibiliza la parte del Manual Institucional, por lo que al crear una Gestión, tenían que modificar la parte del Manual donde se habla del Gestor Administrativo, entonces se tuvo que variar la naturaleza de la clase, para que se abrigara dentro de los requisitos.

En ese aspecto, a nivel de requisitos el señor Gustavo Ramírez, cumplía en ese momento, para poder ser generado como Gestor.

El señor Director Muñoz Araya, consulta si para definir una Gestión, debería existir alguna cantidad de demanda, número de personas a cargo o simplemente, una Gestión puede ser que tenga desde 300 a 4 personas, es decir, había criterios para establecer la Gestión.

El señor Presidente, complementa la pregunta del señor Director Muñoz Araya, en el sentido de cuáles son los criterios a nivel de estructura, que amparan o

fundamentan la creación de una Gestión, porque por ahora se tiene 5, pero más adelante podrían ser más.

La señora Jiménez, responde que principalmente en la razón de ser de la Institución y en el apoyo, ya sea técnico o logístico que le da el ámbito de acción y también el nivel presupuestario que se le dio, en ese momento fueron esos los factores para decidir que fuera Gestión, por parte de la Administración, que fue la que lo decidió.

Añade que MIDEPLAN pide factores como, que se demuestre que realmente la institución requiere de forma constante y continua la presencia de esa figura, porque en realidad las Gestiones son como Gerencias, a nivel institucional.

Reitera que sí existen criterios para su definición y también hay limitantes, que genera MIDEPLAN.

La señora Auditora Interna, consulta si cuando se menciona la Comisión Gerencial, se está refiriendo al Grupo de G4, o a la Comisión Gerencial de Informática.

La señora Jiménez, responde que hay una Comisión Gerencia para la Revisión de la Estructura Institucional, que está vigente actualmente, que es la que revisa todo esto.

El señor Vicepresidente Esna Montero, consulta si todo esto lo recomienda ACOCRE o hay algunas que son de la Unidad de Recursos Humanos.

La señora Jiménez, responde que todo esto lo recomienda la Dirección de Recursos Humanos, a raíz de lo que dice el informe de ACOCRE.

El señor Vicepresidente Esna Montero, indica que en el informe de ACOCRE hay algunas recomendaciones puntuales, con nombres, pero otras no tienen sin nombre.

La señora Jiménez, responde que así es y que los nombres ellos los mencionan específicamente, y son Gustavo Ramírez de la Peña, Lorena Durán, Weyner Soto.

El señor Vicepresidente Esna Montero, señala que hay unos nombres que se dice en el informe de Recursos Humanos y que la empresa ACOCRE nunca menciona.

En ese sentido, le parece que la Unidad de Recursos Humanos, se está yendo más arriba de lo que dice ACOCRE, por lo que considera que esto se tendría que ver legalmente.

El señor Presidente, acota que sabe que se ha puesto mucho interés en que los señores de ACOCRE, vengan a presentar el informe, sin embargo no se pudo, porque el señor está fuera del país, pero queda la expectativa de que en la próxima Sesión, se pueda traer a los representantes de la empresa, con el fin de ver esos detalles sobre los que se tenga dudas.

Asimismo, considera que en algunos casos no se dice el nombre, pero se menciona la Unidad.

El señor Vicepresidente Esna Montero, indica en otros casos dice nombre y apellidos, lo que no le convence, porque debería ser para todos los casos que se digan lo nombre o para ningún caso, por lo que habría que preguntar a qué se debe eso.

El señor Gerente General, manifiesta que es muy interesante la presentación que hace ACOCRE, donde explican todos los procesos, puntualizando cuáles son los problemas de cada uno de ellos. En ese aspecto, a lo mejor en el informe no dicen nombres y apellidos, pero sí enfocan y dicen cuáles son los problemas.

El señor Presidente, agradece a los funcionarios por la presentación. Se retiran del Salón de Sesiones.

Somete a votación de la Junta Directiva, dar por recibido los informes de ACOCRE y de la Unidad de Recursos Humanos. Asimismo que se incluya en la Agenda de las próximas Sesiones, los informes de Auditoría, sobre este mismo tema.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 197-2015-JD

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que los funcionarios Eva Jiménez Juárez y Johnny Durán Castro de la Unidad de Recursos Humanos, expusieron ampliamente a los señores Directores presentes, los alcances del informe integral para la Gestión de Personal en la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación, contenido en el informe URH-1-2015.

SEGUNDO: Que el informe preparado por ACOCRE sobre el mismo tema, y que sirve de fundamento al informe citado de la Unidad de Recursos Humanos, sería eventualmente conocido en otra sesión, de ser necesario.

TERCERO: QUE LA JUNTA DIRECTIVA TOMARÁ DECISIONES SOBRE ESTE TEMA, UNA VEZ QUE SEAN RECIBIDOS LOS INFORMES DE LA AUDITORÍA INTERNA PENDIENTES SOBRE EL PARTICULAR.

POR TANTO:

POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE ACUERDA:

UNICO: DAR POR RECIBIDO EL INFORME INTEGRAL PARA LA GESTIÓN DE PERSONAL EN LA GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, PRESENTADO POR LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, CONTENIDO EN EL INFORME URH-1-2015, AMBOS COMO INSUMO IMPORTANTE PARA QUE LA JUNTA DIRECTIVA TOMA UNA DECISIÓN FINAL EN CUANTO A LO QUE RESPECTA A SUS RECOMENDACIONES, LO CUAL SE PROGRAMARÁ PARA SER CONOCIDO EN UNA SESIÓN POSTERIOR, UNA VEZ QUE LA AUDITORÍA INTERNA PRESENTE A ESTE ÓRGANO COLEGIADO LOS INFORMES PENDIENTES SOBRE EL TEMA.

Al ser las diecisiete horas con treinta minutos, del mismo día y lugar, finaliza la Sesión.

APROBADA EN LA SESIÓN 4682