



## **Informe de Fin de Gestión**

# **UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO PERIODO DEL 03 DE OCTUBRE DEL 2017 AL 13 DE AGOSTO DEL 2018**

**Desarrollado por:  
MBA. María del Rocío Navarro Mena**



## **I. OBJETIVO DEL INFORME**

Cumplir con lo solicitado en la Directriz R-CO-61, de fecha 24 de junio del 2005, en cuanto a presentar el informe de fin de gestión, ante las autoridades del CONICIT, el público en general y el sucesor del puesto, las labores desarrolladas por mi persona desde el pasado 03 de octubre del 2017 y hasta el 13 de agosto del 2018.

## **II. PRESENTACIÓN Y REFERENCIA DE LABOR SUSTANTIVA**

Conociendo que el objetivo institucional de la unidad es : administrar y desarrollar de manera integral el factor humano para que CONICIT alcance sus objetivos, la unidad de Desarrollo Humano del Consejo Nacional Para Investigaciones Científicas y Tecnológicas, es la encargada de desarrollar todos los ámbitos de Gestión de Recursos Humanos en la Institución, incluyendo lo correspondiente a:

- Remuneración Salarial
- Reclutamiento y Selección
- Capacitación y Desarrollo
- Salud Ocupacional
- Clasificación de Puestos

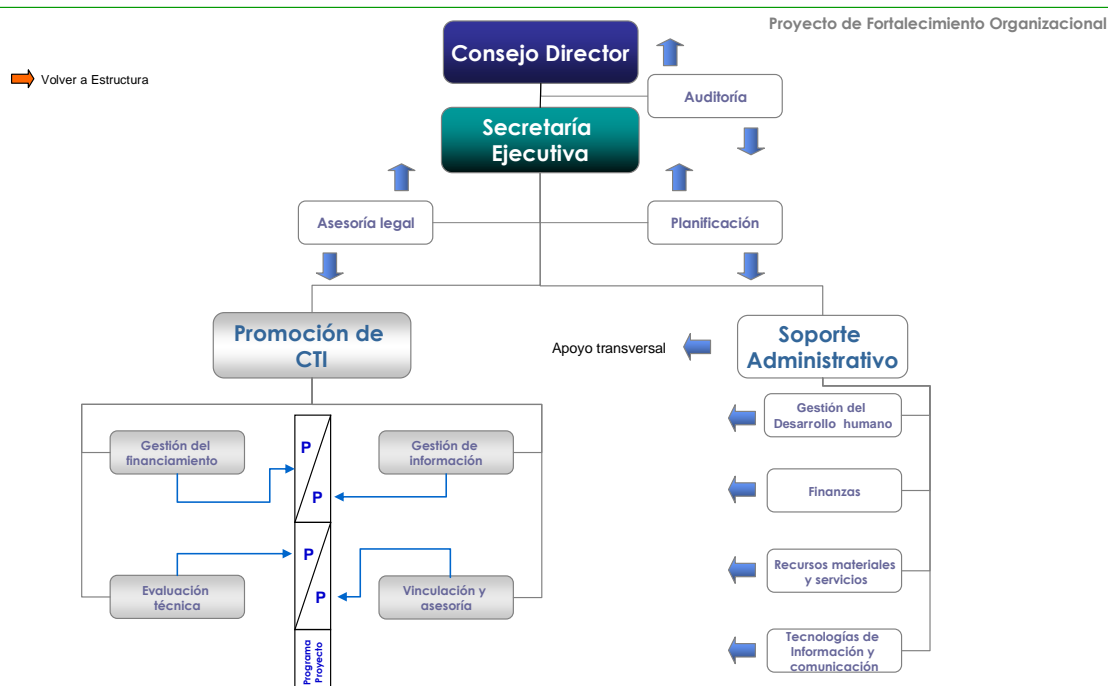
Puesto: Coordinador de la Unidad de Desarrollo Humano



Para desarrollar estas funciones dentro de su ámbito de competencia fue necesario ajustarse al siguiente esquema de funcionamiento:



## Esquema de Funcionamiento



Fuente: Oficio DVMHV 153-07 del 16 de agosto de 2007. Estudio de Reorganización del Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICIT), del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).

Bajo este esquema la unidad de Desarrollo Humano, es una unidad de apoyo de la Dirección de Soporte Administrativo.

La Unidad de Desarrollo Humano cuenta con 02 plazas para llevar a cabo su trabajo, una plaza de Profesional 2 y otra de Profesional Jefe de Servicio Civil 1 –Coordinación.



De tal forma el personal de la Unidad de Desarrollo Humano, da soporte en materia de recursos humanos al personal del CONICIT, que se distribuye de la siguiente manera:

UNIDAD DE TRABAJO	Total
AUDITORIA	2
DESARROLLO HUMANO	2
DIRECCION DE SOPORTE ADMINISTRATIVO	3
EVALUACION TECNICA	7
FINANZAS	5
GESTION DE LA INFORMACION	4
GESTION DEL FINANCIAMIENTO	6
INFORMATICA	3
PLANIFICACION	3
RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	3
SECRETARIA EJECUTIVA	7
VINCULACION Y ASESORIA	3
<b>Total general</b>	<b>48</b>

Fuente: Elaboración propia

### III. RESULTADOS DE LA GESTIÓN.

#### A. Cambios habidos en el entorno durante el periodo de gestión.

Durante el periodo referido se presentaron los siguientes cambios en el entorno:

- Directriz presidencial 70H, vigente hasta 31 de diciembre del 2017.
- Directriz presidencial 98H, vigente desde 26 de enero del 2018 y por el año 2018.
- Cambio de periodo presidencial
- Directriz presidencial 03H, vigente desde el 06 de junio del 2018.
- Directrices Generales de Política Presupuestaria, Salarial, Empleo, Inversión y Endeudamiento para entidades públicas, ministerios y órganos desconcentrados, según corresponda, cubiertos por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, para el año 2018.



**B. Estado de la auto evaluación del sistema de control interno institucional y Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional**

Durante el periodo de gestión, se encuentran diferentes puntos de mejora en autoevaluación de control interno, como lo son la ética institucional, el clima organizacional institucional y el manual de cargos y clases, todos como instrumento de mejora del control interno, en el siguiente cuadro se muestra el estado actual y las acciones emprendidas en este aspecto.

N°	ACCIÓN DE MEJORA	ACCIONES DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	ESTADO	FECHA DE CUMPLIMIENTO	VINCULACION CON AUDITORÍA
1	<b>Ética Institucional</b> a) Establecer un medio de difusión sobre factores formales de la ética. b) Elaborar y dar a conocer al personal el Código de Ética institucional.	Por medio de la Comisión de Valores se realizó un código de ética , el cual está en proceso de divulgación continua y se lleva a cabo un cronograma de actividades para promover la ética institucional	Secretaría Ejecutiva, Comisión de Valores, en la cual participa la Unidad de Desarrollo Humano	Parcialmente cumplida/En proceso	Periodo 2018	SI
2	<b>Clima institucional</b> a) Estudiar el clima organizacional de la Institución y proponer medidas para su fortalecimiento, así como dar seguimiento a sus acciones de implementación . b) Implementar las mejoras producto de los ejercicios de Clima Organizacional.	*Se realizó un estudio sobre "Clima Organizacional en el CONICIT" en el 2015. <b>Avance a julio 2017:</b> Se aplicó la encuesta y se esta analizando por parte de la unidad de desarrollo humano realizar un procedimiento de aplicación y seguimiento de los resultados de clima organizacional que sea actualizado cada dos años. Iniciando en Julio 2018.	Unidad de Gestión del Desarrollo Humano	Parcialmente cumplida/En proceso	Periodo 2018	NO



<p><b>3</b> <b><u>Manual de cargos y clases institucional</u></b>                  a) Elaborar el Manual de Cargos y Manual descriptivo de clases Institucional.                  b) Revisar competencias técnicas de los coordinadores y personal con funciones particulares.</p>	<p>Mediante Oficio SE-316-2017, se autoriza a la unidad de Desarrollo Humano el inicio del estudio para la actualización del manual de puestos, el cual debe dar inicio en el año 2018.</p>	<p>Secretaría Ejecutiva y Dirección de Soporte Administrativo Unidad de Desarrollo Humano</p>	<p>Parcialmente cumplida/En proceso Ver Estado del manual en logros del área de clasificación de puestos</p>	<p>Periodo 2018</p>	<p>SI</p>
--	---	---	--	---------------------	-----------

*Fuente Autoevaluación de mejoras de control interno*

## C. Principales logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la unidad.

Durante este periodo se gestionaron y realizaron los siguientes logros:

- **Área de Remuneración Salarial**

Durante este periodo, se confeccionan, aplican y revisan los procesos de planillas como se detalla a continuación:

Planillas 2017

- 15 de octubre
- 30 de octubre
- 15 noviembre
- 30 de noviembre
- Aguinaldo periodo 2016-2017
- 15 de diciembre
- 30 de diciembre aplicada el 22 de diciembre con motivo de vacaciones

Planillas 2018

- 15 enero
- Salario Escolar 2017, pagado el 19 de enero 2018
- 30 enero



- 15 febrero
- 28 febrero
- 15 de marzo
- 30 de marzo
- Ajuste salarial I semestre del 2018
- 15 abril
- 30 abril
- 15 mayo
- 30 mayo
- 15 junio
- 30 junio
- 15 julio
- 30 julio
- Ajuste salarial II semestre del 2018
- 15 agosto, sin aplicar al sistema de presupuesto, sin revisión post pago.

En este periodo se presentaron renuncias y jubilaciones, que dieron origen al cálculo de terminaciones de contrato.

Por renuncia se calcularon 3 liquidaciones

Por jubilación se calcularon 1 liquidación.

A la fecha de mi retiro de la institución las mismas ya cuentan con contenido presupuestario, pero sin cancelación.

Otro de los procesos llevados a cabo por el área de remuneración salarial es la revisión de la aplicación correcta de pluses salariales, por lo que se realizó una gestión de revisión, dando como resultado sumas pagadas de más, para algunos colaboradores, la unidad asumió un rol negociador, y a la fecha solo un proceso de cobro se encuentra pendiente de terminación o recuperación total



- **Área de Reclutamiento y Selección de Personal**

Durante este periodo, se realizaron los siguientes procesos de selección y concursos tanto internos como externos, con el siguiente detalle:

<b>Puesto y Unidad</b>	<b>Proceso</b>	<b>Estado</b>
<b>Profesional de Servicio Civil 1B-Unidad de Gestión del Financiamiento.</b>	Concurso Externo en propiedad.	Adjudicado
<b>Profesional de Servicio Civil 1B-Unidad de Evaluación Técnica</b>	Proceso de Selección Nombramiento Interino	Adjudicado
<b>Técnico de Servicio Civil 2-Unidad de Recursos Materiales y Servicios</b>	Proceso de Selección Nombramiento Interino	Adjudicado
<b>Secretaria de Servicio Civil 1 Unidad de Evaluación Técnica</b>	Proceso de Selección Nombramiento Interino	Adjudicado
<b>Profesional Jefe de Servicio Civil 1 –Unidad de Finanzas</b>	Proceso de Selección Nombramiento Interino	Adjudicado
<b>Secretaria de Servicio Civil 1- Unidad de Planificación</b>	Concurso Interno en propiedad	Adjudicado
<b>Profesional de Servicio Civil 1B-Unidad de Recursos Materiales y Servicios</b>	Concurso Interno en propiedad	Desierto
<b>Técnico de Servicio civil 3-Unidad de Finanzas</b>	Concurso Interno por Suplencias	Infructuoso
<b>Profesional de Servicio civil 1A-Unidad de Finanzas</b>	Concurso Interno en propiedad	Infructuoso





<b>Técnico de Servicio civil 3- Unidad de Finanzas</b>	Concurso Suplencias	Externo	por	Adjudicado
<b>Profesional de Servicio civil 1A-Unidad de Finanzas</b>	Concurso propiedad	Externo	en	Adjudicado
<b>Profesional de Servicio Civil 2-Unidad de Asesoría Legal</b>	Concurso nombramiento interino		interno	Desierto
<b>Profesional de Servicio Civil 2-Unidad de Asesoría Legal</b>	Concurso nombramiento interino		Externo	Adjudicado
<b>Profesional Jefe de Servicio Civil 1-Unidad de Finanzas</b>	Concurso propiedad	Interno	en	En proceso
<b>Profesional Jefe de Servicio Civil 1-Unidad de Desarrollo Humano</b>	Concurso propiedad	Interno	en	En proceso
<b>Profesional de Servicio Civil 1B-Unidad de Recursos Materiales y Servicios</b>	Concurso propiedad	Externo	en	Pendiente

*Fuente: Elaboración Propia*

- **Área de Capacitación y Desarrollo**

Durante el periodo de labores se recibieron varias solicitudes por parte de las Unidades, para la inclusión de diversos temas en el diagnóstico de necesidades de capacitación, estos temas se encuentran pendientes de incluir en dicho diagnóstico.

Además por parte del ápice estratégico se incursionó en temas como Gestión por Resultados, Implementación de la Norma ISO 9000-2015 y la Cooperación interinstitucional e internacional en la obtención de recursos financieros.



En estos temas se le solicitó a la Unidad de Desarrollo Humano, la cooperación para buscar capacitación, de lo cual, gracias a la recomendación de un funcionario del área de Gestión del Financiamiento, se logró que los funcionarios del Conicit, se matricularan en un curso gratuito que brinda el BID, y se titula, Gestión por resultados por para gobiernos subsanables.

Esta unidad, logro la beca del 70 % en cooperación con la Fundación Universitaria Iberoamericana , para que los funcionarios que forman parte del equipo líder en la implementación de la Norma ISO 9000-2015, se formaran con nivel de post título, de lo cual 2 funcionarias accedieron a capacitarse con el 30 % restante de su propio peculio.

Con respecto a la capacitación en materia de cooperación y obtención de recursos, a la fecha, esta unidad, no ha podido lograr un vínculo cercano con algún ente capacitador.

Es muy importante mencionar que en lo que lleva el año 2018, la unidad de desarrollo humano, no ha obtenido presupuesto en para capacitación.

En cuanto a otras solicitudes, las mismas han sido gestionadas por la comisión de capacitación.

- **Área de Salud Ocupacional**

Todas las funciones en esta materia, han sido gestionadas por la Comisión Institucional de Salud y Seguridad Ocupacional, con el apoyo de la unidad de Desarrollo Humano, por parte de la compañera profesional de la unidad.



- **Área de Clasificación de puestos**

Esta área es de gestión crítica para el CONICIT, debido que carece de un manual de puestos propio, aunque en su oportunidad se realizó un manual de cargos y otro de clases, lo que fue muy acertado para poder ubicar la similitud de la complejidad de las tareas de los puestos ya que estos son instrumentos organizacionales fundamentales para la gestión eficiente y efectiva de la organización y para los procesos de mejora continua.

Según la revisión de esta unidad el manual de cargos y clases que fue la propuesta final del Estudio del CICAP, quedó establecido por cuatro estratos ocupacionales: Administrativo, Técnico, Profesional y Ejecutivo, en los cuales se distribuyen las trece clases institucionales, que se conformaron, tal y como se describe a continuación:

El estrato Administrativo quedó conformado por tres clases:

Asistente Administrativo A  
Asistente Administrativo B  
Asistente Administrativo C

El estrato Técnico comprende dos clases:

Técnico del CONICIT  
Técnico de Informática

El estrato Profesional contempla cuatro clases:

Profesional del CONICIT A  
Profesional del CONICIT B  
Profesional del CONICIT C  
Profesional en Tecnologías de Información y Comunicación



El estrato Directivo quedó conformado por cuatro clases

Coordinador de Unidad Técnica

Coordinador de Unidad Staff

Coordinador de Unidad de Apoyo

Director de Área de CONICIT

Es importante mencionar que en su momento, en el documento oficial no se plasmó la homologación de los puestos del CONICIT al Servicio Civil, situación que hace más complicada la implementación de la propuesta presentada.

Actualmente y por la necesidad de contratar personal nuevo, la Unidad de Desarrollo Humano ha tomado la iniciativa para actualizar los perfiles de diferentes puestos, los cuales al revisarlos preliminarmente, cuentan con todos los requisitos establecidos de formato y forma, así como de fondo y podría concluirse que los mismos se encuentran actualizados, sin embargo a la hora de implementar un estudio de clasificación de puestos a nivel institucional, se deben comparar con la estructura organizacional establecida y verificar si dicho perfil, coincide con los que van a ser estudiados.

Los perfiles que se encuentran actualizados al 13 de agosto del 2018, son:

- Asesor Profesional
- Profesional Jefe 1 de Servicio Civil - Unidad de Desarrollo Humano
- Profesional Jefe 1 de Servicio Civil - Unidad de Recursos Materiales y Servicios.
- Profesional Jefe 1 de Servicio Civil - Unidad de Finanzas
- Profesional Jefe 2 de Servicio Civil - Unidad de Planificación
- Auditor Interno
- Profesional de Servicio Civil 2 - Auditoría



- Profesional en Informática 1 A- Unidad de Informática
- Profesional de Servicio Civil 2 - Unidad de Desarrollo Humano
- Profesional de Servicio Civil 1B-Unidad de Finanzas
- Profesional de Servicio Civil 1A-Unidad de Finanzas
- Técnico de Servicio Civil 3-Contador. Unidad de Finanzas
- Profesional de Servicio Civil 1B-Unidad de Gestión del Financiamiento
- Profesional de Servicio Civil 1A-Unidad de Gestión del Financiamiento
- Secretaria de Servicio Civil 1- Unidad de Gestión del Financiamiento/Vinculación y Asesoría.
- Profesional Jefe 3 de Servicio Civil –Director de Soporte Administrativo
- Profesional Jefe 3 de Servicio Civil –Coordinador de la Unidad de Gestión de Información.
- Profesional de Servicio Civil 3-Unidad Gestión de la Información
- Secretaria de Servicio Civil 2- Secretaría Ejecutiva
- Secretaria de Servicio Civil 1- Planificación , Asesoría Legal y Auditoría
- Secretaria de Servicio Civil 1- Dirección de Soporte Administrativo
- Profesional de Servicio Civil 2- Asesoría Legal
- Técnico de Servicio Civil 2- Unidad de Recursos Materiales y Servicios encargado de Servicios Generales
- Profesional de Servicio Civil 1B-Unidad Gestión de la Información
- 2 Profesional de Servicio Civil 2-Unidad de Evaluación Técnica.
- Profesional de Servicio Civil 1B- Unidad de Recursos Materiales y Servicios- Encargado del Archivo Central.

Otras de las funciones desarrolladas en esta área durante este periodo, consistieron en la reasignación del puesto del Coordinador de Finanzas, como se detalla a continuación:



## Situación Propuesta Reasignación de la plaza No. 027-08

Vigencia	Institución	Plaza	Situación Actual		Situación Propuesta	
			Puesto	Código Actual	Puesto	Código Propuesto
<b>01-02-2018</b>	CONICIT	027-08	Profesional de Servicio Civil 2	027-08	Profesional Jefe de Servicio Civil 1	029-04

Fuente: Estudio de Clasificación de puestos 029-04-2018

Además se realizó un cambio de perfil, con la debida autorización de la Secretaría Ejecutiva y la Dirección de Soporte Administrativo:

## Situación Propuesta Cambio de perfil de la plaza No. 025-01

Vigencia	Institución	Plaza	Situación Actual		Situación Propuesta	
			Puesto	Código Actual	Puesto	Código Propuesto
<b>01-06-2018</b>	CONICIT	025-01	Profesional en Informática 1A	025-01	Profesional de Servicio Civil 1A	025-10

Fuente: Estudio de Cambio de Perfil 025-10-2018

- **Elaboración oportuna de informes institucionales**

→ **Índice de Gestión Institucional 2017**

El indicador de La meta de la Unidad de Recursos Humanos es: Lograr el 80% Índice de Gestión-RH en el 2018, durante el año 2017, se alcanzó un 64.7% como se detalla a continuación:

RESULTADOS GENERALES DEL IGI 2017						
Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas						
	IGI (para reportar a CGR en constancia)		Eficiencia		Transparencia	Ética y prevención de la corrupción
Recursos humanos	64,7		50,0		100,0	40,0

Fuente: IGI 2017



Según la evaluación de metas del primer semestre del 2018, el porcentaje alcanzado es de un 81% de la meta anual, como se muestra a continuación:

	Meta		
	Programada	Alcanzada	Porcentaje de avance
Lograr el 80% Índice de Gestión-RH en el 2018	80	65	81%

*Fuente: Evaluación de Metas I sem 2018*

### → Informe de ahorro de plazas vacantes y nivel de empleo

Se informó a la Secretaría Técnica de Autoridad Presupuestaria, acerca del ahorro de plazas vacantes de los siguientes periodos:

- IV trimestre del 2017
- I trimestre del 2018
- II trimestre del 2018

Se informó acerca del nivel de empleo lo siguiente:

- II semestre del 2017
- I trimestres del 2018
- II trimestre del 2018

### → Otros informes de la Unidad

- Se incluyó lo correspondiente al detalle la cantidad de funcionarios que reciben la compensación económica por concepto de Prohibición o Dedicación Exclusiva, precisando el fundamento legal, la vigencia contractual, los porcentajes percibidos en el sistema para los efectos de la Dirección General de Servicio Civil.
- Se preparó el informe solicitado por casa presidencial, por concepto de rendición de cuentas del periodo presidencial 2014-2018, que fue solicitado con diferentes variables de recursos humanos de las Instituciones públicas del país.
- Se preparó el informe de memoria institucional del año 2017
- Durante los meses de enero a agosto, se preparó en conjunto con la unidad de finanzas, la solicitud mensual de recursos al MICITT.





- Se llevó a cabo el proceso de Declaración Jurada de Bienes del Periodo 2017-2018, el cual finalizó en tiempo y forma ante la Contraloría General de la Republica.

## **D. Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad, existentes al inicio de su gestión y de los que dejó pendientes de concluir.**

Durante el tiempo en servicio para el CONICIT, la Unidad de Desarrollo Humano, a través de la coordinación, emprende los siguientes proyectos aun sin finalizar.

Proyecto	Descripción	Estado
<b>Actualización completa del manual de puestos institucional</b>	Con el objetivo de actualizar las funciones de los perfiles de puestos institucionales, para crear el manual de puestos del Conicit.	En los logros realizados por el área de clasificación de puestos se puede evidenciar los puestos que al 13 de agosto se encuentran actualizados, es necesario concluir esta labor para agrupar las series del manual de puestos institucional.
<b>Actualización del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio</b>	El reglamento vigente, actualmente no se ajusta en algunos aspectos a la reforma procesal laboral, no incluye la creación del contrato de trabajo, se encuentra desactualizado en función de los pronunciamientos de la Procuraduría General, en materia de permisos y licencias, así como leyes nuevas que no se evidencian, por ejemplo cuido de niño enfermo.	Durante la gestión se logró revisar el reglamento autónomo y se fueron creando algunas modificaciones para presentar una propuesta de reglamento, no se logró finalizar por cuanto, es un trabajo de alta complejidad normativa y la propuesta debe estar completa para la revisión por parte de la asesoría legal. Se encuentra pendiente la revisión general, algunos aspectos a incluir y la revisión legal.
<b>Implementar la propuesta de manejo de incapacidades en el CONICIT</b>	Actualmente las incapacidades menores a 3 días, y el subsidio adicional, a partir del cuarto día, no se encuentran regulados en la institución, lo que se aplica se hace por costumbre, situación agravante porque las incapacidades menores a tres días se incluyen en el cálculo de aguinaldos, vacaciones y salario escolar. Ante la urgencia del caso, se estableció una propuesta inicial para aplicar el pago de incapacidades a modo de subsidio y no de salarios, pero para esto lo	Ya se encuentra en ambiente de pruebas el cambio de salario a subsidio del sistema institucional, falta finalizar la revisión integral del reglamento autónomo de organización y servicio para aplicarlo de forma definitiva.





	que se estableció fue: Incluir el tema en el reglamento autónomo de organización y servicio, el cual se encuentra pendiente.	
<b>Consulta ante procuraduría acerca del informe de fin de gestión</b>	Durante el periodo 2017 y 2018, se realizaron diversos esfuerzos, para que un miembro de consejo director, realizara su informe de fin de gestión , sin lograr el objetivo, por lo que se procede a realizar la consulta para elevar el caso ante Contraloría General	El caso se encuentra en consulta en asesoría legal, debido que las consultas de contraloría general, requieren este criterio, Falta la respuesta por parte de asesoría legal para que la autoridad máxima consulte el caso ante la Contraloría General.
<b>Evaluación del desempeño periodo 2017-2018</b>	Corresponde a la evaluación anual del desempeño.	Se encuentra pendiente el informe final de evaluación del desempeño.

Fuente: Elaboración Propia

### E. Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución o a la unidad, según corresponda.

A partir del año 2018, la Unidad de Desarrollo Humano, por delegación de la Dirección de Soporte Administrativo, asumió el presupuesto de la partida de remuneraciones, (partida 0), inicialmente con el objetivo de llevar un control cruzado entre lo que se generaba de salarios, como lo reflejado en el sistema administrativo institucional.

Para el año 2018, la partida 0 se distribuyó de la siguiente forma:

Para el Programa 1: Dirección de promoción de ciencia y tecnología

Partida Presupuestaria	Concepto	Presupuesto Inicial en colones
0-01-01	Sueldo para cargos fijos	₡169.395.300,00
0-03-01	Retribución de años servidos	₡77.457.866,00
0.03.02	Restricción de ejercicio liberal profesión	₡81.520.110,00
0.03.99	Otros Incentivos Salariales	₡30.073.677,00
0.03.03	Décimo tercer mes (Aguinaldo)	₡31.967.547,00
0.03.04	Salario Escolar 8.33%	₡2.636.591,26
0.04.01	Cuota CCSS SEM	₡35.483.997,00
0.04.03	Cuota INA	₡5.754.158,00
0.04.04	Asignaciones Familiares	₡19.180.528,00
0.04.05	Cuota Banco Popular	₡1.918.052,00
0.05.01	Cuota CCSS IVM	₡19.487.416,00



0.05.02	A. Pat. CCSS RPC Ley 7983 + 1% INS	∅5.754.158,00
0.05.03	A. Pat. CCSSS FCL Ley 7983	∅11.508.317,00
0.05.05	ASECONI	∅20.446.443,00
Total Patrono		∅512.584.160,26

Fuente: Control de Gasto de la Partida 0 ugdh-Propio

Para el programa 2: Dirección de Soporte Administrativo

Partida Presupuestaria	Concepto	Presupuesto Inicial
0-01-01	Sueldo para cargos fijos	∅209.996.400,00
0-03-01	Retribución de años servidos	∅54.522.920,00
0.03.02	Restricción de ejercicio liberal profesión	∅78.051.930,00
0.03.99	Otros Incentivos Salariales	∅19.005.312,00
0.03.03	Décimo tercer mes (Aguinaldo)	∅32.228.347,00
0.03.04	Salario Escolar 8.33%	∅0,00
0.04.01	Cuota CCSS SEM	∅35.773.466,00
0.04.03	Cuota INA	∅5.801.103,00
0.04.04	Asignaciones Familiares	∅19.337.008,00
0.04.05	Cuota Banco Popular	∅1.933.700,00
0.05.01	Cuota CCSS IVM	∅19.646.401,00
0.05.02	A. Pat. CCSS RPC Ley 7983 + 1% INS	∅5.801.103,00
0.05.03	A. Pat. CCSSS FCL Ley 7983	∅11.602.205,00
0.05.05	ASECONI	∅20.613.251,00
Total Patrono		∅514.313.146,00

Fuente: Control de Gasto de la Partida 0 ugdh-Propio

Conforme avanzaba la ejecución del gasto, la Unidad de Desarrollo Humano, se vio en la obligación de atender una redistribución de la partida 0, mediante modificación presupuestaria se generaron los siguientes cambios:



## Aumentos al programa 2: Dirección de Soporte Administrativo

CONSEJO NACIONAL PARA INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS - CONICIT-					
SOLICITUD DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA					
LEY 5048 (x ) LEY 7099 ( ) LEY 7169 ( ) LEY 8262 ( )					
31/05/2018					
Aumentos					
Código	Sub partida presupuestaria	Saldo actual disponible	Monto solicitado aumentar	Saldo final	Prog .
<b>0.03.01</b>	Retribución por Años Servidos	₡31.392.388,99	₡2.900.000,00	₡34.292.388,99	2
<b>0.03.02</b>	Restricción al Ejercicio Liberal de la profesión	₡46.287.542,72	₡1.420.000,00	₡47.707.542,72	2
<b>0.03.99</b>	Otros Incentivos Salariales	₡10.340.418,99	₡3.380.000,00	₡13.720.418,99	2
<b>0.03.04</b>	Salario Escolar	-	₡1.000.000,00	₡1.000.000,00	2
<b>0.01.05</b>	Suplencias	-	₡4.000.000,00	₡4.000.000,00	2
<b>Total</b>			<b>₡12.700.000,00</b>		

Fuente Modificación presupuestaria UGDH 04-18



Rebajos de ambos programas:

<b>CONSEJO NACIONAL PARA INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS - CONICIT-</b>					
<b>SOLICITUD DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA</b>					
<b>LEY 5048 (x ) LEY 7099 ( __ ) LEY 7169 ( ) LEY 8262 ( __ )</b>					
<b>01/06/2018</b>					
<b>Rebajos</b>					
<b>Código</b>	<b>Sub partida presupuestaria</b>	<b>Saldo actual disponible</b>	<b>Monto solicitado a rebajar</b>	<b>Saldo final</b>	<b>Prog .</b>
<b>0.01.0 1</b>	Sueldo para cargos fijos	₡102.783.435,00	₡2.500.000,00	₡100.283.435,00	1
<b>0.03.0 1</b>	Retribución por Años Servidos	₡46.879.156,03	₡50.000,00	₡46.829.156,03	1
<b>0.03.0 2</b>	Restricción al Ejercicio Liberal de la profesión	₡49.761.231,65	₡200.000,00	₡49.561.231,65	1
<b>0.03.0 4</b>	Salario Escolar	₡2.636.591,26	₡1.000.000,00	₡1.636.591,26	1
<b>0.03.9 9</b>	Otros Incentivos Salariales	₡18.496.887,83	₡125.000,00	₡18.371.887,83	1
<b>0.04.0 1</b>	Cuota CCSS	₡21.515.139,72	₡2.000.000,00	₡19.515.139,72	1
<b>0.04.0 3</b>	Cuota INA	₡3.293.023,83	₡200.000,00	₡3.093.023,83	1
<b>0.04.0 4</b>	Asignaciones Familiares	₡10.976.747,90	₡500.000,00	₡10.476.747,90	1
<b>0.04.0 5</b>	Cuota Banco Popular	₡1.097.673,74	₡45.000,00	₡1.052.673,74	1
<b>0.05.0 1</b>	Contribución IVM	₡9.944.220,15	₡500.000,00	₡9.444.220,15	1



<b>0.05.0 2</b>	Aporte Patronal RPC	₡ 3.2943.023,83	₡200.000,00	₡3.093.023,83	1
<b>0.05.0 3</b>	Aporte Patronal FCL	₡ 6.586.048,81	₡45.000,00	₡ 6.541.048,81	1
<b>0.05.0 5</b>	Contribución Patronal Asociación Solidarista	₡11.572.695,77	₡600.000,00	₡10.972.695,77	1
<b>0.01.0 1</b>	Sueldo para cargos fijos	₡127.317.475,67	₡3.000.000,00	₡124.317.475,6 7	2
<b>0.04.0 1</b>	Cuota CCSS	₡21.658.289,27	₡700.000,00	₡20.958.289,27	2
<b>0.04.0 3</b>	Cuota INA	₡3.308.526,72	₡150.000,00	₡ 3.158.526,72	2
<b>0.04.0 4</b>	Asignaciones Familiares	₡ 11.028.420,28	₡500.000,00	₡10.528.420,28	2
<b>0.05.0 1</b>	Contribución IVM	₡ 9.949.166,92	₡65.000,00	₡9.884.166,92	2
<b>0.05.0 2</b>	Aporte Patronal RPC	₡ 3.308.526,72	₡15.000,00	₡ 3.293.526,72	2
<b>0.05.0 3</b>	Aporte Patronal FCL	₡ 6.617.052,20	₡55.000,00	₡6.562.052,20	2
<b>0.05.0 5</b>	Contribución Patronal Asociación Solidarista.	₡ 11.772.702,88	₡250.000,00	₡ 11.522.702,88	2
<b>Total</b>			<b>₡12.700.000,00</b>		

*Fuente Modificación presupuestaria UGDH 04-18.*

El objetivo de esta modificación presupuestaria fue, redistribuir los recursos para no tener déficit en diferentes subpartidas durante el año 2018.



Al 13 de agosto del 2018, el comportamiento de la partida 0 se demuestra en el siguiente cuadro:

Programa: 01- - PROGRAMA 1: PROMOCION EN CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION 0 - REMUNERACIONES

Cuenta de Cuenta	Nombre	Presupuesto Aprobado	Modificaciones presupuestarias	Presupuesto total	Gasto total	Presupuesto disponible	Porcentaje ejecutado
0.01.01	SUELDOS PARA CARGOS FIJOS	169,395,300.00	-2,500,000.00	166,895,300.00	101,222,909.67	65,672,390.33	60.65
0.03.01	RETRIBUCION AÑOS SERVIDOS (ANUAL.)	77,457,866.00	-50,000.00	77,407,866.00	46,141,490.95	31,266,375.05	59.61
0.03.02	RESTRICCIÓN EJERCICIO LIB. D/PROF.	81,520,110.00	-200,000.00	81,320,110.00	48,484,687.62	32,835,422.38	59.62
0.03.03	DECIMO TERCER MES (AGUINALDO)	31,967,547.00	0.00	31,967,547.00	0.00	31,967,547.00	0.00
0.03.04	SALARIO ESCOLAR	30,385,000.00	-3,500,000.00	26,885,000.00	25,248,408.74	1,636,591.26	93.91
0.03.99	OTROS INCENTIVOS SALARIALES	30,073,677.00	-125,000.00	29,948,677.00	17,494,582.55	12,454,094.45	58.42
0.04.01	CUOTA C.C.S.S.	35,483,977.00	-2,000,000.00	33,483,977.00	19,390,059.82	14,093,917.18	57.91
0.04.03	CUOTA I.N.A	5,754,158.00	-200,000.00	5,554,158.00	3,340,251.41	2,213,906.59	60.14
0.04.04	CUOTA ASIGNACIONES FAMILIARES	19,180,528.00	-500,000.00	18,680,528.00	11,134,170.82	7,546,357.18	59.60
0.04.05	CUOTA BANCO POPULAR	1,918,052.00	-45,000.00	1,873,052.00	1,113,417.50	759,634.50	59.44
0.05.01	Contribución patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Cost	19,487,416.00	-500,000.00	18,987,416.00	12,520,472.73	6,466,943.27	65.94
0.05.02	AP.PAT. C.C.S.S. R.P.C. LEY 7983	5,754,158.00	-200,000.00	5,554,158.00	3,340,251.41	2,213,906.59	60.14
0.05.03	A.P.PAT. C.C.S.S. F.C.L. LEY 7983	11,508,317.00	-45,000.00	11,463,317.00	6,680,502.71	4,782,814.29	58.28
0.05.05	Contribución Patronal a fondos administrados por entes priva	20,446,443.00	-600,000.00	19,846,443.00	12,737,761.42	7,108,681.58	64.18
<b>Total: Remuneraciones</b>		540,332,549.00	-10,465,000.00	529,867,549.00	308,848,967.35	221,018,581.65	58.29
<b>Total programa: Programa 1: Promoción En Ciencia, T</b>		540,332,549.00	-10,465,000.00	529,867,549.00	308,848,967.35	221,018,581.65	58.29

Fuente: Informe de ejecución presupuestaria, Sistema Administrativo CONICIT-2018



## Programa 02: PROGRAMA 2: GESTION ADMINISTRATIVA 0 - REMUNERACIONES

Cuenta Nombre de Cuenta	Presupuesto Aprobado	Modificaciones presupuestarias	Presupuesto total	Gasto total	Presupuesto disponible	Porcentaje ejecutado
<b>0.01.01 SUELDOS PARA CARGOS FIJOS</b>	209,996,400.00	-3,000,000.00	206,996,400.00	122,761,089.31	84,235,310.69	59.31
<b>0.01.05 SUPLENCIAS</b>	0.00	4,000,000.00	4,000,000.00	527,250.00	3,472,750.00	13.18
<b>0.02.05 DIETAS</b>	7,056,000.00	0.00	7,056,000.00	3,233,195.97	3,822,804.03	45.82
<b>0.03.01 RETRIBUCION AÑOS SERVIDOS (ANUAL.)</b>	54,522,920.00	2,900,000.00	57,422,920.00	34,611,933.57	22,810,986.43	60.28
<b>0.03.02 RESTRICCION EJERCICIO LIB. D/PROF.</b>	78,051,930.00	1,420,000.00	79,471,930.00	46,521,320.77	32,950,609.23	58.54
<b>0.03.03 DECIMO TERCER MES (AGUINALDO)</b>	32,228,347.00	0.00	32,228,347.00	0.00	32,228,347.00	0.00
<b>0.03.04 SALARIO ESCOLAR</b>	21,115,000.00	3,500,000.00	24,615,000.00	23,492,133.70	1,122,866.30	95.44
<b>0.03.99 OTROS INCENTIVOS SALARIALES</b>	19,005,312.00	3,380,000.00	22,385,312.00	12,868,025.41	9,517,286.59	57.48
<b>0.04.01 CUOTA C.C.S.S.</b>	35,773,466.00	-700,000.00	35,073,466.00	19,493,168.79	15,580,297.21	55.58
<b>0.04.03 CUOTA I.N.A</b>	5,801,103.00	-150,000.00	5,651,103.00	3,364,683.14	2,286,419.86	59.54
<b>0.04.04 CUOTA ASIGNACIONES FAMILIARES</b>	19,337,008.00	-500,000.00	18,837,008.00	11,215,610.63	7,621,397.37	59.54
<b>0.04.05 CUOTA BANCO POPULAR</b>	1,933,700.00	0.00	1,933,700.00	1,121,561.12	812,138.88	58.00
<b>0.05.01 Contribución patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Cost</b>	19,646,401.00	-65,000.00	19,581,401.00	12,650,769.14	6,930,631.86	64.61
<b>0.05.02 AP.PAT. C.C.S.S. R.P.C. LEY 7983</b>	5,801,103.00	-15,000.00	5,786,103.00	3,364,683.14	2,421,419.86	58.15
<b>0.05.03 A.P.PAT. C.C.S.S. F.C.L. LEY 7983</b>	11,602,205.00	-55,000.00	11,547,205.00	6,729,366.61	4,817,838.39	58.28
<b>0.05.05 Contribución Patronal a fondos administrados por entes priva</b>	20,613,251.00	-250,000.00	20,363,251.00	12,457,627.99	7,905,623.01	61.18
<b>Total: Remuneraciones</b>	542,484,146.00	10,465,000.00	552,949,146.00	314,412,419.29	238,536,726.71	56.86
<b>Total programa: Programa 2: Gestion Administrativa</b>	542,484,146.00	10,465,000.00	552,949,146.00	314,412,419.29	238,536,726.71	56.86
<b>Total presupuesto:</b>	1,082,816,695.00	0.00	1,082,816,695.00	623,261,386.64	459,555,308.36	57.56

*Fuente: Informe de ejecución presupuestaria, Sistema Administrativo CONICIT-2018*





Dentro de las funciones de la coordinación se encuentran la proyección del costo de los salarios para el año 2019, atendiendo lo solicitado por la Instancia Técnica Rectora y considerando el Decreto Ejecutivo N°41167-MTSS-H, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, Alcance N° 112, del día 22 de junio del 2018, el presupuesto solicitado para remuneraciones del año 2019 es el siguiente:

<b>0 PARTIDA DE REMUNERACIONES</b>		<b>Total Solicitado en colones</b> <b>¢1.109.302.280</b>
<b>0.01 REMUNERACIONES BÁSICAS</b>		<b>¢379.886.307</b>
<b>0.01.01 Sueldos para cargos fijos</b>		<b>¢376.908.332</b>
0.01.01.01 Incremento por costo de vida		¢2.977.975
<b>0.02 REMUNERACIONES EVENTUALES</b>		-
0.02.05 Dietas		-
<b>0.03 INCENTIVOS SALARIALES</b>		<b>¢480.869.337</b>
<b>0.03.01 Retribución por años servidos</b>		<b>¢143.135.722</b>
0.03.01.01. Anualidades		¢143.135.722
<b>0.03.02 Restricción al ejercicio liberal de la profesión</b>		<b>¢157.431.840</b>
0.03.02.01 Retribución por la prohib.del ejercicio profesional		¢28.235.610
0.03.02.02 Retribución por dedicación exclusiva		¢129.196.230
<b>0.03.03 Decimotercer mes</b>		<b>¢66.443.950</b>
<b>0.03.04 Salario escolar</b>		<b>¢58.000.000</b>
<b>0.03.99 Otros incentivos salariales</b>		<b>¢55.857.825</b>
0.03.99.01 Carrera Profesional		¢54.785.850
0.03.99.12 Complemento salarial del 25% a puestos serie técnicos en computación		¢1.071.975
<b>0.04 CONTR PATRO AL DESAR Y LA SEG SOCIA</b>		<b>¢129.617.549</b>
0.04.01 - 200 Contr Patr Seg de Salud de la CCSS (E y M)		¢73.782.297
0.04.03 Contr Patronal INA		¢11.964.697
0.04.04 Contr Patr FODESAF		¢39.882.323
0.04.05 - 204 Contr Pat Bco Popul y de Des Comun		¢3.988.232
<b>0.05 CONTR PATRO A FONDOS DE PENS Y OTROS FONDOS DE CAPITALIZACION</b>		<b>¢118.929.087</b>
0.05.01 - 200 Contr Patr Seg de Pensión CCSS (IVM)		¢40.520.440
0.05.02 - 200 Apor Patro al Rég Obligo de Pens Compl		¢11.964.697
0.05.03 - 200 Apor Patr al Fondo de Capit Lab		¢23.929.394
0.05.05 - 200 Contr Patr a fondos adm por entes priv.		¢ 42.514.556

Fuente: Archivo escenarios 2019, comisión de presupuesto.





**F. Sugerencias para la buena marcha de la institución o de la unidad, según corresponda, si el funcionario que rinde el informe lo estima necesario.**

- Crear una política particular que estipule, lo correspondiente a concursos internos y externos, pago de incapacidades, evaluación del desempeño, gestión propia del personal.
- Actualizar el reglamento de Capacitación del Personal.
- Actualizar el reglamento autónomo de organización y servicio.
- Actualizar el manual para la aplicación de la evaluación del desempeño.
- Crear un programa de preparación para la jubilación.
- Crear una entrevista de salida.
- Contar con una política de medidas alternas, para la aplicación de indicadores de recursos humanos, por ausencias y llegadas tardías, o utilizar la marca de reloj.
- Crear un programa de sucesión.
- Actualizar procedimientos de la Unidad de Desarrollo Humano
- Capacitar a los funcionarios de Recursos Humanos, en materia de remuneración salarial, reforma procesal laboral e instrumentos en materia de reclutamiento y selección de personal.
- Conceder a la Unidad de Desarrollo Humano, presupuesto para capacitación.
- Crear manual de puestos y sus perfiles profesiograficos.
- Establecer un mecanismo de control de asistencia y llegadas tardías por medio de reloj marcador o similar.

**G. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República, otros entes externos o la Auditoria Interna.**

A la fecha las disposiciones se encuentran cumplidas y la Auditoria interna institucional se encuentra en proceso de auditoría de los concursos institucionales, a la fecha de mi retiro, no se recibió el documento del alcance y las fechas de la revisión.