



DRH-0017-2008
03 de enero de 2008

Señores (as, itas)
Presidente Ejecutivo
Gerentes de División
Subgerentes de División
Directores (as) de Sede
Director del CENDEISSS
Directores (as) de Gestión Regional y Red de Servicios de Salud
Directores (as) Regionales de Sucursales
Directores (as) de Hospitales, Clínicas y de Áreas de Salud
Directores (as) de Hospitales, Clínicas y de Áreas de Salud Desconcentradas
Jefes de Departamento, Sección y Oficina
Jefes de Sucursales y Agencias
Jefes y Encargados (as) de Oficinas de Recursos Humanos
Jefes de otras dependencias C.C.S.S.

Asunto: Política Integral de Recursos Humanos, la Gestión, Empleo y Salarios 2008.

Estimados señores (as, itas):

Mediante el artículo 17º de la Sesión Nº 8210, celebrada el 13 de diciembre de 2007, la Junta Directiva de la Institución aprobó la "Política Integral de Recursos Humanos, la Gestión, Empleo y Salarios", correspondiente al año 2008.

Esta política rige a partir de la fecha de aprobación por parte de Junta Directiva, y deja sin efecto la "Política Salarial y de Empleo para el año 2007", publicada mediante circular Nº DRH-0422-2007 de fecha 27 de marzo de 2007, y su respectiva reforma dada a conocer en circular DRH-0725-2007 de fecha 24 de mayo de 2007.

Adjunto a la presente se remite el respectivo documento para su aplicación y conocimiento de todos (as), los (as) colaboradores (as) a su digno cargo. El mismo podrá ser accedido para su descarga en formato **pdf**, en el menú "Normativa", submenú "Políticas", de la Web institucional, así como también, mediante la Base de Datos de Políticas y Normas en Materia de Recursos Humanos,

Sin otro particular, se despide atentamente,

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Lic. Guillermo Abarca Agüero
Subgerente

GAA/MDG/pcp

C/c: Archivo ()
Consecutivo



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
GERENCIA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA
Dirección de Recursos Humanos
Tel. 233 3036 295-2249 Fax: 295-2915 // 295-2266

**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
GERENCIA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**POLÍTICA INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS,
LA GESTIÓN, EMPLEO Y SALARIOS 2008**

INTRODUCCIÓN

La Caja Costarricense de Seguro Social con el propósito de incidir positivamente en el desarrollo, la motivación y la productividad de su recurso humano emite la siguiente política de la gestión, empleo y salarios para el año 2008.

Esta política considera en su elaboración las necesidades de recurso humano para los Seguros de Salud y Pensiones, procurando armonizar dichas necesidades con la capacidad financiera de la Institución en cada período. Las necesidades de recursos humanos serán determinadas en función del crecimiento poblacional, la ampliación de la capacidad de oferta institucional y la atención a aquellas áreas que demandan un trato prioritario.

Lo anterior en concordancia con el crecimiento de los ingresos que garantice la sostenibilidad financiera.

La política integral de la gestión de los recursos humanos impulsará el desarrollo de recursos humanos como principal activo de la organización, fortaleciendo los procesos de reclutamiento, selección y nombramiento del personal, su desarrollo humano e incidiendo positivamente en la estabilidad, armonía y paz laboral.

Con el propósito de incidir positivamente en la gestión del recurso humano institucional se enfatizará en la planeación estratégica, el control y la evaluación del recurso humano, su productividad y desempeño al servicio a las personas.



MARCO JURÍDICO-LEGAL

La Caja Costarricense de Seguro Social es la institución autónoma, que tiene por misión brindar protección en servicios de salud y pensiones a los ciudadanos costarricenses y para cumplir con esa obligación se fundamenta en el ordenamiento jurídico así establecido; a continuación se enumeran las principales leyes y normativa vigentes:

- ✚ Constitución Política de Costa Rica.
- ✚ Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- ✚ Ley General de Salud.
- ✚ Ley General de Administración Pública.
- ✚ Ley General de Control Interno.
- ✚ Ley de Protección al Ciudadano de Exceso de Trámites.
- ✚ Estatuto de Servicios de la C.C.S.S.
- ✚ Ley de Desconcentración de Hospitales y Clínicas de la C.C.S.S.
- ✚ Normativa vigente en materia de recursos humanos.

Con el propósito de enunciar la presente política se establecen los siguientes lineamientos:



LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

LINEAMIENTO 1: PLANEAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS

Desarrollar una cultura de planificación del recurso humano institucional con visión de calidad en la gestión, con enfoque de productividad y alto desempeño individual.

Estrategia:

Desarrollar las acciones necesarias en materia de la gestión del recurso humano en las diferentes unidades de trabajo, con el fin de identificar adecuadamente las necesidades actuales y requerimientos futuros de recursos humanos calificados, para el cumplimiento de los objetivos institucionales concordantes con el Plan Estratégico Institucional.

En el año 2008 se elaborará una estimación de los requerimientos de recursos humanos para los años siguientes 2009-2012, que sirva para la toma de decisiones en lo que se refiere a la creación de nuevas plazas.

Resultado:

Incidir positivamente en la gestión y administración del recurso humano institucional.

LINEAMIENTO 2: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de reclutamiento, selección y contratación del recurso humano estará sustentado en procedimientos administrativos, que garanticen transparencia en cada una de sus etapas; tendrá por propósito atraer a la Institución el personal más calificado, que trabaje con calidad, calidez y actitud de servicio, brindando estabilidad en el empleo a los (as) trabajadores (as).

Estrategia:

Desarrollar un proceso a corto y mediano plazo de revisión y actualización de normativa y simplificación de trámites, por parte de la Dirección de Recursos Humanos, que tenga por propósito la normalización y sistematización de los procedimientos de trabajo en recursos humanos, así como garantizar la transparencia de los procesos.



Resultado:

Ser efectivos en el nombramiento de recurso humano idóneo para el servicio oportuno y de calidad a las personas, tanto de forma interina como propietaria.

LINEAMIENTO 3: DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Incidir, por medio de personas o entes capacitadores y formadores, en el desarrollo del capital humano impactando positivamente en sus competencias para el ejercicio del trabajo.

Estrategia:

A través del CENDEISSS (Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad social) y de la Dirección de Recursos Humanos se elaborarán estudios técnicos, que permitan establecer las necesidades de capacitación y formación del recurso humano y desarrollar las actividades académicas necesarias para su atención, los cuales se actualizarán cada dos años con la medición del impacto respectivo.

Resultado:

Contar con recurso humano idóneo y competente para la realización de las distintas tareas y funciones requeridas para el óptimo servicio que presta la Institución.

LINEAMIENTO 4: COMPROMISO Y MOTIVACIÓN

Lograr que el recurso humano institucional se sienta motivado, identificado y comprometido con los objetivos y propósitos de la Institución, en aras de lograr un óptimo desempeño y la mejor productividad.

Estrategia:

Implementar un programa de motivación dirigido a los (as) trabajadores (as) de la Caja, que permita promover su identidad y sentido de pertenencia institucional.



Resultado:

Incidir positivamente en la identificación, motivación, productividad, desempeño y compromiso del personal con los objetivos y propósitos institucionales.

LINEAMIENTO 5: RELACIONES LABORALES

Mantener la armonía en el trabajo y las relaciones con el personal, con el propósito de incidir en un clima organizacional positivo que promueva la paz laboral, que contribuya en una mejora al desempeño individual, a la productividad y al servicio al usuario.

Estrategia:

Propiciar espacios de participación y diálogo, conversación y comunicación con el personal y las organizaciones sociales que los representan, en cumplimiento con las directrices emanadas por Junta Directiva.

Resultado:

Promover el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales dentro de un marco de justicia social y paz laboral, que incida en una mejora continua de la productividad, el desempeño individual y la actitud de servicio.

LINEAMIENTO 6: SALUD OCUPACIONAL

Proporcionar un entorno laboral saludable y seguro, minimizando sus riesgos que impulse una mejora de la seguridad en el trabajo.

Estrategia:

Las unidades de trabajo deben elaborar su instrumento, que permita determinar sus riesgos laborales e impulsar las acciones correctivas que sean necesarias de realizar.

Resultado:

Permitir a los (as) trabajadores (as) de la CCSS, el cuidado de su estado de salud integral (física, mental y social) procurando elevar su desempeño y la productividad en un sano equilibrio con la salud ocupacional.



LINEAMIENTO 7: CREACIÓN DE EMPLEO

Atender las necesidades de plazas en concordancia con el Plan Estratégico de la Institución, que permita promover el mejoramiento de la capacidad de oferta institucional, para la atención a las personas con calidad creciente, de acuerdo con las posibilidades financieras.

Estrategia:

La creación de plazas procurará el fortalecimiento de la operación de las unidades de trabajo, la atención al rezago en la dotación de personal respecto de la capacidad instalada y atender las necesidades de nuevos servicios.

La creación de nuevas plazas (códigos presupuestarios) se plantea con un crecimiento determinado respecto del total de plazas autorizadas del año anterior, de acuerdo con los requerimientos y posibilidades financieras. Para el año 2008 el crecimiento podrá alcanzar hasta un 8.1% correspondiente a la planilla de cargos fijos del año 2007 de la Institución, el cual corresponde a un máximo de 3.007 (tres mil siete) plazas nuevas.

El financiamiento para las nuevas plazas, corresponde hasta un 3% mediante la conversión de recursos presupuestarios provenientes de partidas variables de servicios personales y contrataciones de las unidades. El restante 5.1% de plazas con financiamiento institucional, según las previsiones financieras y presupuestarias.

Todo lo anterior será de conocimiento del Consejo Financiero y de Control Presupuestario para emitir la recomendación respectiva para presentación y aprobación a la Junta Directiva.

Resultado:

Creación de hasta 3.007 (tres mil siete) plazas nuevas durante el año 2008 para ser distribuidas a las distintas unidades de salud, pensiones y de administración y gobierno, a lo largo y ancho del territorio nacional, de acuerdo con los estudios técnicos efectuados.

LINEAMIENTO 8: POLÍTICA SALARIAL

Mantener el nivel de retribución salarial al personal institucional concordante con el ejercicio de su labor, relacionado y vinculante con su desempeño y productividad, procurando una retribución que no pierda competitividad en el mercado salarial acorde con las posibilidades financieras de la Institución.



Estrategia:

La Institución aplicará los incrementos salariales generales por costo de vida que decreta el Poder Ejecutivo para el Sector Público, siempre que el Consejo Financiero y de Control Presupuestario así lo recomiende a la Junta Directiva, para que ésta tome el acuerdo respectivo.

Además de los anteriores, el Consejo Financiero y de Control Presupuestario recomendará a la Junta Directiva los ajustes técnicos necesarios sustentados en los estudios específicos realizados por la Dirección de Recursos Humanos. Estos estudios utilizarán diferentes procedimientos analíticos, todos de comprobable solidez técnica como la encuesta salarial de mercado, los análisis y estimaciones de ingresos realizados por la Dirección Actuarial y la Dirección de Presupuesto y otros. Como resultado, estos estudios pueden arrojar aumentos de tipo más general (como por ejemplo, estudios por concepto de percentiles) o más específicos (por ejemplo, estudios de grupos ocupacionales).

Las recomendaciones de aprobación de estos ajustes técnicos que presente a la Junta Directiva el Consejo Financiero y de Control Presupuestario, deberán considerar la estabilidad, sostenibilidad financiera y presupuestaria de la Institución.

Resultado:

Lograr que la política salarial se aplique a todo el personal de la Institución y que ésta estimule el mejor desempeño y el incremento de la productividad, en la prestación de los servicios. Asimismo, atraer a la institución personal altamente calificado.

LINEAMIENTO 9: MEJORAS REGULATORIAS Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS SUSTANTIVOS

Identificar y mejorar un conjunto de procesos sustantivos y procedimientos en materia de recursos humanos, incidiendo en su simplificación mediante cambios regulatorios u otros, que promuevan la excelencia, el mejor desempeño y la productividad.

Estrategia:

Desarrollar un proceso de revisión normativa y seleccionar un conjunto de procesos sustantivos, con el propósito de lograr su mejora mediante las técnicas de rediseño de procesos entre otros.



Resultado:

Agilizar, simplificar y hacer más eficientes los procesos relevantes seleccionados y sus trámites en el área de recursos humanos, con la intención de promover la excelencia, el desempeño, la productividad y calidad en el servicio.

LINEAMIENTO 10: EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS Y DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL DEL PERSONAL

Desarrollar un proceso de evaluación anual que permita mejorar la gestión de las 110 (ciento diez) unidades de recursos humanos a nivel nacional y el desempeño individual del personal de la Institución.

Estrategia:

Crear y aplicar un instrumento idóneo que permita sistematizar la evaluación de la gestión de las 110 (ciento diez) unidades de recursos humanos y elevar en forma gradual la cobertura de la evaluación individual del desempeño a nivel institucional.

Resultado:

Retroalimentar a las unidades de gestión de recursos humanos acerca de su desempeño y contribuir con ello con sus planes de mejoramiento continuo, buscando la excelencia y calidad.

Aumentar la población cubierta por el desempeño individual, retroalimentar y estimular su desempeño en la organización.