

BANCO DE COSTA RICA
INFORME DE FIN DE GESTIÓN

Se elabora el presente Informe de Fin de Gestión, de conformidad con la normativa interna vigente en el Banco de Costa Rica, las Directrices N° D-1-2005-CO-DFOE emitidas por la Contraloría General de la República aplicables a la Institución y la Ley N° 8292 "Ley General de Control Interno"

Nota: Si requiere más espacio, puede utilizar hojas adicionales identificándolas bajo una numeración consecutiva y con una referencia hacia al ítem.

Dirigido a: Sandra Araya Barquero

Fecha del Informe: 11 de agosto del 2006

Nombre del Funcionario: Allan Vásquez Salazar

Nombre del Puesto: Gerente de Área

Unidad Ejecutora: Gestión del Desempeño

Periodo de Gestión: 1° de setiembre 2003 al 10 de agosto 2006

1- **Presentación:** En el siguiente espacio realice un resumen ejecutivo sobre el contenido del informe.

La labor sustantiva de la Gerencia Gestión del Desempeño se puede clasificar en cuatro áreas: 1. Capacitación y desarrollo del recurso humano, 2. Evaluación del Desempeño: involucra la administración del Sistema de Incentivos por Resultados SIPRE y de la herramienta del cuadro de mando integral BSC, 3. Evaluación y Seguimiento a los planes de mejora del Clima Organizacional y de las Condiciones de Trabajo (incluye la gestión de salud ocupacional), 4. Elaboración de Políticas y proyectos relacionados con la administración y el desarrollo del recurso humano y la organización. Los cambios se relacionan con la aprobación de leyes y nuevas regulaciones por parte de órganos supervisores como: Ley Contra la Corrupción y el enriquecimiento ilícito, Ley de Psicotrópicos, Ley de Control interno y Ley 7600 sobre discapacitados, todas implicaron proponer ajustes en políticas y normativa interna para la aprobación de la alta administración del Banco. Además, negociación de la Convención Colectiva de los Empleados del Banco de Costa Rica. En materia de Salud Ocupacional se realizó, de acuerdo con exigencia por parte de Gobierno Central, un diagnóstico de riesgos en los principales edificios del Banco, produ

2- Refierase a la labor sustantiva de la institución o unidad ejecutora a su cargo según corresponda.

La labor sustantiva de la Gerencia Gestión del Desempeño se puede clasificar en cuatro áreas: 1. Capacitación y desarrollo del recurso humano, 2. Evaluación del Desempeño: involucra la administración del Sistema de Incentivos por Resultados SIPRE y de la herramienta del cuadro de mando integral BSC, 3. Evaluación y Seguimiento a los planes de mejora del Clima Organizacional y de las Condiciones de Trabajo (incluye la gestión de salud ocupacional), 4. Elaboración de Políticas y proyectos relacionados con la administración y el desarrollo del recurso humano y la organización.

3- Indique los cambios habidos en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer institucional o de la unidad ejecutora a su cargo.

Los cambios se relacionan con la aprobación de leyes y nuevas regulaciones por parte de órganos supervisores como: Ley Contra la Corrupción y el enriquecimiento ilícito, Ley de Psicotrópicos, Ley de Control interno y Ley 7600 sobre discapacitados, todas implicaron proponer ajustes en políticas y normativa interna para la aprobación de la alta administración del Banco. Además, personalmente participe como asesor en la negociación de la Convención Colectiva de los Empleados del Banco de Costa Rica, lo que una vez aprobada implicó el ajuste de alguna normativa y procesos del área. En materia de Salud Ocupacional se realizó, de acuerdo con exigencia por parte de Gobierno Central, un diagnóstico de riesgos en los principales edificios del Banco, producto del siniestro en el Hospital Calderón Guardia, el cual fue presentado obteniendo una felicitación por parte del Consejo Nacional de Comisiones de Salud Ocupacional y con esto se inició con los diagnósticos de condiciones de trabajo a nivel de todas las oficinas del Banco los cuales se han cumplido según el cronograma para el año 2006.

4- Refierase al estado de la autoevaluación del sistema de control interno de la Institución o de la unidad ejecutora a su cargo al inicio y al final de su gestión.

**BANCO DE COSTA RICA
INFORME DE FIN DE GESTIÓN**

De acuerdo con la primera autoevaluación realizada en el año 2003 se detectaron debilidades las cuales constan en los informes de la oficina de control interno del BCR y actas de comité ejecutivo, todas esas debilidades fueron corregidas en su oportunidad y en la actualidad no se presentan debilidades sin atender de acuerdo con la última autoevaluación realizada en julio del 2006.

- 5- Indique las acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno de la Institución o de la unidad ejecutora a su cargo, al menos durante el último año, o por el periodo de su gestión, en caso de que este sea menor a un año.

Las principales acciones son: levantamiento y optimización de los procesos del área, establecimiento de puntos de control, diseño e implementación del sistema de evaluación del desempeño, evaluación y seguimiento a nivel nacional del clima organizacional del BCR, normativa para la actualización del prontuario electrónico, normativa para la actualización de perfiles puestos, normativa para la administración del file confidencial, normativa para el control de asistencia, eficiente control de asistencia de los empleados de la oficina, aprobación del código de ética y la política conozca a su empleado, eficiencia en el control presupuestario de la oficina, atención oportuna de pendientes de auditoría, actualización de toda la normativa relacionada con el recurso humano.

- 6- Refierase a los principales logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la unidad ejecutora a su cargo.

Estos son los principales logros de mi gestión como Gerente de Gestión del Desempeño desde setiembre del 2003: 1. Obtuve en la última evaluación del desempeño una nota de 95.17%, sin modificar ningún objetivo del Balance ScoreCard asignado a Gerencia originalmente, y una calificación del 94% en el diagnóstico de Clima Organizacional. 2. En el área de Políticas y Proyectos de Recursos Humanos fueron aprobados y puestos en marcha proyectos que durante años se trataron de desarrollar sin éxito: a. Nuevo régimen de empleo para los empleados del BCR y Subsidiarias, aprobado para el BCR en sesión de Junta Directiva General 09-04, Artículo XIV, del 09 de marzo de 2004, el cual modificó la jornada laboral y el derecho a vacaciones, para los empleados que ingresaron a partir del mes de mayo del 2004, b. Nuevo régimen de salario nominal para el BCR y Subsidiarias, aprobado también en la sesión de Junta Directiva General antes indicada y modificada en sesiones posteriores, este proyecto colaboró con el objetivo de retener y atraer recurso humano valioso logrando competitividad en el mercado, c. Luego de años tratando de sustituir el sistema rudimentario de evaluación del desempeño del BCR sin ningún

- 7- Indique el estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad ejecutora a su cargo, existentes al inicio de su gestión y de los que deja pendientes de concluir.

De acuerdo con lo indicado en el punto 6 los proyectos más importantes al inicio de mi gestión en el 2003 eran dos: 1. Desarrollo e implementación del nuevo sistema de evaluación del desempeño y 2. Diseño e implementación del sistema de salario nominal. Ambos proyectos fueron concluidos con éxito. Los proyectos más relevantes que quedan pendientes, de acuerdo con el establecimiento del BSC del 2006, son: 1. Conclusión del diseño de los planes de desarrollo para todo el nivel gerencial y seguimiento a estos planes, 2. Diseño de los planes de sucesión para puestos estratégicos de la Institución y 3. Cumplir satisfactoriamente con el plan de capacitación aprobado por Junta Directiva General para el 2006.

- 8- Refierase a la administración de los recursos financieros asignados a la institución o a la unidad ejecutora a su cargo durante su gestión.

**BANCO DE COSTA RICA
INFORME DE FIN DE GESTIÓN**

Se cumplió con la labor de presupuestación todos los años según consta en registros de la Gerencia de Finanzas e Información Ejecutiva y para cumplir con el presupuesto aprobado por Junta Directiva General se implementó un control mensual de los gastos versus lo presupuestado según consta en la base de datos compartida de la Gerencia Gestión del Desempeño. Además, cuando se requirió de ampliaciones presupuestarias o traslados de partidas fueron aprobados por los órganos competentes según consta en registros de la Gerencia de Finanzas e Infomes Ejecutivos.

- 9- Si lo estima necesario, brinde algunas sugerencias para la buena marcha de la institución o de la unidad ejecutora a su cargo.

Sin comentarios.

- 10- Si lo considera necesario, emita algunas observaciones sobre otros asuntos de actualidad que a su criterio, la Institución o la unidad ejecutora enfrenta o debería aprovechar.

Sin comentarios.

- 11- Refierase al estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.

Las disposiciones que durante mi gestión fueron giradas por parte de la Contraloría General de la República, para cumplir directamente por mi área, están relacionadas con ajustes a los sistemas de salario nominal y evaluación del desempeño, las cuales fueron atendidas oportunamente para la implementación de los proyectos. Además, se atendieron las observaciones relacionadas con la aprobación del Reglamento de Kilometraje, así como, fueron atendidos todos los criterios o consultas realizadas para otros proyectos o políticas menores al momento de su diseño, en coordinación siempre con la División Jurídica.

- 12- Refierase al estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo.

El órgano de control externo directo del área es la SUGEF y en su oportunidad fueron atendidas todas las observaciones realizadas por este órgano producto de sus evaluaciones anuales, cabe indicar que para el año 2005 el Banco obtuvo una calificación de 100% en el factor de Administración de Personal, el cual fue producto de proyectos y políticas diseñadas e implementadas por el área de Recursos Humanos.

- 13- Refierase al estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.

Todas las recomendaciones fueron atendidas en su oportunidad, la mayoría de ellas relacionadas con políticas y proyectos que se diseñaron en el área. A la fecha quedan tres pendientes: 1. Definición del órgano a quién le corresponde la aprobación de los viajes al exterior de los funcionarios, por cuanto en el Banco los aprobaba la Gerencia General y corresponde a la Junta Directiva General, en la actualidad en vista de esta observación de la Auditoría General los está aprobando la Junta Directiva General, sin embargo se está a la espera de una consulta realizada por la División Jurídica a la Contraloría General de la República para definir el procedimiento correcto, 2. Análisis de si corresponde a los funcionarios del Banco el pago de una póliza que los proteja de los riesgos en la toma de decisiones y demás gestión, se está en la etapa de investigación, 3. Conclusión del inventario físico y ajuste del valor contable de los libros de la biblioteca del Banco, se concluyó el inventario físico se está en la etapa de detección de diferencias.

El funcionario saliente da fe de que lo expuesto en el presente informe de fin de gestión corresponde a la realidad de los hechos y es consciente de que la responsabilidad administrativa de los funcionarios del Banco de Costa Rica prescribirá según se indica en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N° 7428, del 7 de setiembre de 1994, y sus reformas.

BANCO DE COSTA RICA
INFORME DE FIN DE GESTIÓN

Firma del Funcionario

Cédula

cc: Recursos Humanos
División de Mercadeo
funcionario designado como sucesor