

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Formación Gerencia División Administrativa (2007)

La Política Institucional de Capacitación y Formación de Recursos Humanos modificada por la Junta Directiva de la CCSS, en el artículo 5, sesión 8202 de fecha 15 de noviembre de 2007 establece en su capítulo IV inciso 7 que:

"...La Capacitación y la Formación de los funcionarios de la CCSS, debe responder en todo momento a estudios de necesidades de desarrollo del Recurso Humano, sustentados en criterios técnicos, realizados en los Centros de Atención y en las Unidades Administrativas. Estos estudios serán actualizados cada dos años y con la medición del impacto respectivo..."

Este concepto es retomado y reiterado en varios de los artículos del Reglamento de Capacitación y Formación de la CCSS, aprobado por Junta Directiva en el artículo 20 de la sesión 8161, del 21 de junio del 2007. Particularmente el artículo 3 del citado reglamento indica lo siguiente:

Art. 3 "Es responsabilidad de cada Centro de Trabajo mantener actualizado un diagnóstico de necesidades de capacitación y formación de su personal (...)"

Se realiza el presente diagnóstico de necesidades de conocimiento del personal de la Gerencia División Administrativa, en cumplimiento de lo indicado por la Política y el Reglamento de Capacitación y Formación, además para describir la situación académica-laboral de los funcionarios de las Direcciones adscritas a esta dependencia. El objetivo de la investigación es: *Identificar las competencias que deben incorporarse en el recurso humano a través de la capacitación o formación, en la Gerencia División Administrativa, a través de un diagnóstico situacional de necesidades con el propósito de diseñar un plan de Capacitación y Formación durante los años 2008 y 2009.*

Se consideraron las necesidades de conocimiento del personal del Centro de Trabajo, como resultado de **componentes** que están relacionados con los procesos de trabajo (C. de Proceso), el quehacer de la organización en forma integral (C. Administrativo), las políticas y normas emitidas por el nivel Director y Gerencial (C. Institucional), las normativa que regula el quehacer y accionar de la organización (C. Legal) y el manejo de las herramientas tecnológicas que incluyen software y hardware (C. Tecnológico).

De acuerdo con la revisión de la base de datos de la Dirección de Recursos Humanos y del cuestionario aplicado a todos los funcionarios de la Gerencia Administrativa fue posible constatar que actualmente laboran 588 personas en esta División. En la siguiente tabla, se observa la distribución del personal por dirección y según género:

Gerencia División Administrativa
Distribución de Personal por Dirección y según Género
Septiembre, 2007 (Valores absolutos y relativos)

Dirección	Género		Total	
	Femenino	Masculino	Absoluto	Relativo
Dirección Servicios Institucionales	49	214	263	44,73%
RRHH	74	69	143	24,32%
Dirección Jurídica	34	18	52	8,84%
Comunicación Organizacional	18	21	39	6,63%
Compra Servicios de Salud	14	15	29	4,93%
Desarrollo Organizacional	8	9	17	2,89%
CIPA	11	5	16	2,72%
Sistemas Administrativos	6	9	15	2,55%
Gerencia División Administrativa	7	7	14	2,38%
Total (Absoluto)	221	367	588	100,00%
Total (Relativo)	37,59%	62,41%	100,00%	

Fuente: Elaboración propia con datos Dirección RRHH.

Según el análisis estadístico realizado a la población en estudio se pudo determinar que el promedio de edad de los funcionarios de la Gerencia División Administrativa es 42,3 años y que el promedio de antigüedad es de 16,9 años.

[Documento completo](#)