

DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**SUBPROCESO ADMINISTRACION SALARIAL****ESTATUS AL 13 DE JUNIO, 2006**

	ASUNTO	COMENTARIOS
1	Manual de puestos Centros de Negocio	Las funciones de los puestos fueron validadas por mi equipo, tomando una muestra de Sucursales, Periféricas y Ventanillas. Esta información serviría de insumo para el modelo de oficinas, con el fin de estandarizar los puestos.
2	Manual de puestos Oficinas Centrales	Se recopiló un 70% de los cuestionarios. La información recopilada serviría de base para la aplicación de la nueva metodología de redacción de puestos que consiste en Cargos por Competencias.
3	Actualización Manual de Puestos Existente	Cuando ingresé al Banco Popular, el manual de puestos existente era de 1994. A finales del mes de mayo, se actualizó el manual de puestos, en cuanto a requisitos y funciones, incluyendo puestos creados producto de la nueva estructura. El manual fue entregado a la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional, quien procedió a enviarlo a la Gerencia General Corp., para su consideración y elevación ante la Junta Directiva Nacional.
4	Diseño de perfiles	Producto del curso recibido sobre "Diseño de Cargos por Competencias", impartido por el Lic. Gerardo Morales, se entregó a la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional, para su validación y visto bueno, una muestra de 20 perfiles (niveles gerenciales), en el nuevo formato de descripción de puestos.
5	Manual de puestos de T.I.	Se efectuó la entrega a la Dirección de Tecnología de Información, del borrador del manual por parte del área de Clasificación. El Lic. Manuel Ramírez conjuntamente con su equipo de trabajo estaba en la etapa de revisión y validación de los mismos, donde se incluirían por parte de ellos la reclasificación de algunos puestos profesionales. Una vez aprobados los perfiles, se debe proceder a enviarlos a la Gerencia General Coporativa, para su revisión y remisión a la Junta Directiva Nacional, con el fin de obtener la aprobación respectiva.

	ASUNTO	COMENTARIOS
6	Estudios pendientes de reclasificación	Mauricio Durán y mi persona, enviamos a la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional, para su revisión, el borrador de la circular sobre la directriz para detener las reclasificaciones, hasta contar con información sobre estudios integrales de procesos, puestos y perfiles. (producto de la reunión con el Sr. Gerente General Corp. - viernes 12 mayo).
7	Estudio de Contabilidad	Se envió al Gerente General Corp. la justificación del estudio de Contabilidad, donde debía elevarla a la Junta Directiva Nacional, sin embargo, se cambió la propuesta a un puesto existente dentro de la estructura, con el fin de que no se elevara a la Junta Directiva. El Sr. Gerente General Corp. ya había firmado el acta que incluía las modificaciones correspondientes.
8	Encuesta salarial Sociedades Anónimas	Contratación Admva. Aprobó el borrador del cartel. Según procedimientos propios del área de Contratación Administrativa, se debió enviar a las Sociedades un oficio, solicitando el contenido presupuestario para sufragar el estudio. Al 13 de junio, faltaba que la Junta Directiva de la Sociedad de Popular Valores aprobara el presupuesto. Asimismo, fue enviado por parte de la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional, un oficio dirigido a la Gerencia General Corp. para que la Junta Directiva Nacional, aprobara que las sociedades efectuaran este desembolso.
9	Estudio de Reestructuración Asamblea de Trabajadores	Por instrucciones de la GGC, este estudio sería elaborado por la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional.
10	Casos de Diferencias Salariales	De 10 casos solicitados, ya se habían resuelto 4. Donde no existía información, se debió enviar oficios a las diferentes jefaturas, para que certificaran la veracidad de los tiempos y funciones expuestas por los reclamantes. La información anterior, es necesaria para elaborar el informe técnico que respalde los pagos.
11	Estudio de Infraestructura: (outsourcing)	Se había presentado el borrador de la propuesta al Lic. Geovanny Méndez, Director del área Administrativa, quien estaba analizándola.
12	Banca de Inversión, Area de Operaciones	Francisco González e Ileana Duarte estaban en proceso de levantamiento de los perfiles, ya que el Lic. Javier Infante estaba proponiendo una nueva estructura.

	ASUNTO	COMENTARIOS
13	Cobro Administrativo	La Directora de Banca de Personas solicitó tiempo para analizar con el Lic. Geovanny Garro, Subgerente General de Negocios, cambios en la estructura.
14	Estudio Modelo de Oficinas	Se habían contratado dos Ingenieros para apoyar el levantamiento de este estudio. Siguiendo sus instrucciones, ellos reportarían a Mauricio Durán, sin embargo, se coordinó conjuntamente con el equipo bajo mi cargo, la validación para estandarizar los perfiles.
15	Médico	Envié a la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional, vía correo electrónico, documentos que contenían la propuesta con alternativas salariales para los médicos y enfermeras, de acuerdo con información levantada en el Banco Nacional, Banco de Costa Rica, Caja Costarricense de Seguro Social, Universidad Nacional, Universidad de Costa Rica y Encuesta Price Waterhouse. La Dirección los iba a remitir a la Gerencia General Corp. para su consideración.
16	Estudio del Proceso de Riesgo	Se efectuó el estudio de Reclasificación de los puestos contenidos en la estructura de Riesgo, el cual fue aprobado por la Gerencia General Corporativa. Se le informó al Lic. Maurilio Aguilar Rojas, mediante oficio.
17	Estudio de Reclasificación Abogados	La Gerencia General Corporativa aprobó el estudio de Reclasificación de los puestos de Abogado, de la categoría 22 a la Categoría 23.
18	Balanced Scorecard	Se envió vía correo electrónico, al Lic. Mauricio Durán, el Balanced Scorecard del área de Administración Salarial, quien me indicó que era el responsable de consolidarlo. Asimismo, se hizo entrega a la Srta. Yeisan Rivera del presupuesto de la PAO, propia del Subproceso de Administración Salarial.
SOCIEDADES ANONIMAS		
1	Estudio homologación Sociedades Anónimas, Banco Popular	La Junta Directiva Nacional había aprobado el estudio de homologación de las Sociedades. Al 13 de junio, las áreas de RRHH de las Sociedades, estaban en proceso de implementación de los ajustes salariales y nomenclaturas de algunos puestos.
2	Estudio salarial para los niveles de Auditores, en las Sociedades Anónimas	Presenté a la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional, propuesta salarial dirigida a los Auditores de las Sociedades Anónimas, de acuerdo con información recopilada en el mercado, tomando en cuenta los porcentajes de proporcionalidad que debían existir entre estos puestos y las Gerencias Generales. La Gerencia General Corporativa y la Junta Directiva Nacional aprobaron la propuesta.