

PLAN ANUAL OPERATIVO

DEPENDENCIA: Dirección de Recursos Humanos

Año: 2021

Objetivo Estratégico Asociado (PEI): Transformar los modelos de gestión para lograr una mayor eficiencia

Objetivo Operativo	Factor de riesgo - Evento	Actividades	Ponderación	Indicador de la actividad	Tipo de indicador	Meta Alcanzada Años Anteriores			Meta Anual 2021	Responsable	Observaciones
						2018	2019	2020			
Fortalecimientos de los procesos de Recursos Humanos	8. F.I. Talento Humano Probabilidad de atrasos en la actualización de al menos 1 de 2 propuestas procedimientos de recursos humano.	Revisión y aprobación de las propuestas de actualización de procedimientos de los Departamentos.	75%	Tasa de actualización de procedimientos	Eficacia	N/A	N/A	100%	50%	Lys Espinoza Quesada Directora de Recursos Humanos	
	7. F.I. Operativo Probabilidad de atrasos en la presentación de la información a la Academia Nacional de Policía, para la programación de los cursos de formación y especialización	Realizar la entrega de la primera notificación del persona policial afecto a la implementación de la II etapa del Manual de Clases Policiales	5%	Tasa de unidades policiales notificadas	Eficacia	N/A	N/A	N/A	100%	Cecilia Fernández Castro, Jefa del Departamento de Análisis Ocupacional	

7. F.I. Operativo Probabilidad de atraso en la tramitología de las solicitudes presentadas por los usuarios en al menos 10%, de lo programado	Tramitar las solicitudes que ingresen al Departamento de Control y Documentación	5%	Porcentaje de solicitudes tramitadas	Eficacia	N/A	N/A	N/A	50%	Carlos Rojas Vásquez Jefe Dpto. Control y Documentación
	Tramitar las solicitudes que ingresen a la Sección de Remuneraciones	2,50%	Porcentaje de solicitudes de cálculo de diferencias o reclamos administrativos	Eficacia	N/A	N/A	N/A	70%	Jefatura Dpto. Remuneraciones y Compensaciones
	Tramitar las solicitudes que ingresen al Departamento de Remuneraciones y Compensaciones de forma oportuna	2,50%	Porcentaje de solicitudes del Departamento de Remuneraciones y Compensaciones tramitadas en tiempo	Calidad	N/A	N/A	N/A	50%	Jefatura Dpto. Remuneraciones y Compensaciones

	7. F.I. Operativo Limitación de identificar en la aplicación del período de prueba factores que puedan generar mejora en el perfil para contratación de personal policial de nuevo ingreso.	Dar seguimiento y acompañamiento al personal evaluador para la aplicación eficiente del periodo de prueba, con el fin de obtener la observancia de los factores que inciden en el proceso de reclutamiento y selección	5%	Tasa de aprobación del periodo de prueba	Calidad	N/A	N/A	N/A	70%	Jefatura Departamento de Reclutamiento y Selección	
	7. F.I. Operativo Probabilidad de atraso en la gestión de los formularios de evaluación del desempeño en al menos 10%, de lo programado	Gestionar las evaluaciones del desempeño de todos los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública	5%	Porcentaje de Evaluaciones del Desempeño Gestionadas	Eficacia	N/A	N/A	99,90%	90%	Jefatura Capacitación y Desarrollo	

100%

Responsable de la elaboración: Lys Espinoza Quesada

Nombre y firma del Director/ Jefe: Lys Espinoza Quesada

Sello: