

**Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición
y de Centros Infantiles de Atención Integral
(CEN-CINAI)**



**Plan Institucional de
Capacitación (PIC)
2022**

Noviembre, 2021



FORMULARIO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Versión 02. Código GD-FO-003

ANEXO N° 1 - OFICIO CIRCULAR CCD-CIR-016-2018

1-. INSTITUCIÓN: Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral (CEN-CINAI)

2-. JUSTIFICACIÓN: La Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, como un órgano de desconcentración mínima adscrito al Ministerio de Salud, es creada mediante la Ley N° 8809 del 28 de abril del 2010, su personería jurídica instrumental le permite realizar las funciones de provisión de servicios de Nutrición y Desarrollo Infantil.

Brinda cobertura a su población meta en todo el país, desde sus tres niveles de gestión (Nacional, Regional y Local)

La Misión, Visión y Objetivos que la rigen, se muestran en su Reglamento Autónomo de Servicio de la siguiente manera:

Visión: es ser una Institución líder en la prestación de servicios de salud en nutrición y desarrollo infantil con equidad, según las necesidades de la niñez en Costa Rica. La población la reconocerá como una institución accesible, confiable y solidaria que, en el marco de los derechos de la infancia, apoya a los grupos familiares y comunidades, en la tarea de crianza de los niños y niñas. Se caracteriza por la capacidad técnica, compromiso y efectividad del personal.

Misión: contribuir al bienestar actual y futuro de los niños y niñas, brindando servicios de salud en Atención y Protección Infantil, Nutrición Preventiva, y Promoción del Crecimiento y Desarrollo Infantil con calidad, accesibles y equitativos; dirigidos a los niños o niñas desde su periodo de gestación hasta los doce años cumplidos, a sus grupos familiares y comunidad, impulsando la participación social y el desarrollo integral del país.

Objetivos Institucionales: **a)** Fortalecer la provisión de servicios de salud en nutrición y desarrollo infantil, por medio de la consolidación de un órgano adscrito al Ministerio de Salud. **b)** Garantizar la atención nutricional e integral de las personas usuarias de los servicios de los CEN y CINAI, en forma continua, con eficiencia y eficacia, a través de las estrategias intra y extramuros. **c)** Promover el crecimiento y desarrollo de la población hasta los doce años cumplidos y garantizar la atención a mujeres embarazadas y en período de lactancia, en condición de pobreza y/o riesgo social, en alianza estratégica con el Estado, la familia y la comunidad. **d)** Promover la participación social para fortalecer la provisión de servicios de salud en nutrición y desarrollo infantil.

Un aspecto importante de rescatar en torno al presente Plan Institucional 2022, es que por motivo de la implementación del nuevo modelo de evaluación del desempeño por la entrada en vigencia de la Ley 9635 y el Decreto Ejecutivo 42087, esta Institución requerirá continuar con la divulgación del mismo, el cual fue alojado en uno de los módulos del sistema electrónico ERP, lo cual implicará que su personal directivo y colaborador destine parte de su tiempo a dicha instrucción.

Lo anterior aunado al hecho de que se mantienen las restricciones presupuestarias y de aforo por COVID-19, por lo cual se aprovecharán también las impartidas por otras instancias públicas o privadas para capacitar a su personal en procura del cumplimiento de sus objetivos institucionales y del Plan Nacional de Desarrollo vigente.

Complementariamente el actual Programa de Inducción Organizacional, atiende la Resolución DG-132-97 de fecha 3 de diciembre de 1997 en lo referente a la disposición de alinear al personal de nuevo ingreso con su quehacer, y se complementa con los cursos virtuales de auto capacitación tanto para puestos de dirección pública como para colaboradores, en cumplimiento de los oficios CCD-CIR-016-2019 y CCD-CIR-017-2019 (respectivamente) y el de Educación Financiera.

De igual manera, se da cumplimiento al Oficio Circular CCD-C-014-2015 al incorporar en el PIC el tema de la no discriminación por razones de diversidad sexual, la Circular Presidencial DP-001-2018 del 28 de junio de 2018, sobre “Capacitación en el Sector Público a través del Curso Virtual “Caminando hacia la Igualdad: por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTI”, al Oficio Circular DG-008-2015 relacionado con la Directriz N° 022-P de la Presidencia de la República “Sobre el Decenio Internacional de los Afro descendientes”.

Por otra parte, aprovechando las sesiones del “*Programa Vive Bien*” se brinda a nuestro personal la posibilidad de capacitarse en temas de sumo interés para mejorar su calidad de vida desde el momento que ingresa a la Institución hasta que se jubila; con ello se acata la Ley 7935 “Ley Integral de la Persona Adulta Mayor”, y la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en ese aspecto.

Para fortalecer el accionar de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) y el de la Comisión Especializada en Empleo y Discapacidad (CEED), también se atenderá lo dispuesto en el Artículo 59 de la Ley 7600 (Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad) sobre la disposición de incluir en los programas de divulgación, información y capacitación en temas referentes a esta, para concientizar la importancia del aporte d dicho sector de la población y no discriminarles por su condición de discapacidad.

También contempla un abordaje general de la Ley 6172 (Ley Indígena y su Reglamento), así como la Ley 8839 (Ley para la Gestión Integral de Residuos), y del tema de Ética y Valores al que hace referencia la Ley General de Control Interno en el inciso a) de su artículo 13,

coincidente con el pilar de un Gobierno abierto, transparente, eficiente, en lucha frontal contra la corrupción del actual Plan Nacional de Desarrollo.

De igual manera el presente Plan también adopta la programación de acciones formativas en coordinación con las instancias correspondientes; con lo cual se atenderá el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022.

Al momento de efectuar actividades de capacitación programadas por esta Dirección Nacional, siempre se atenderán las indicaciones de la normativa vigente, entre ellas la suscripción de los documentos respectivos “Acuerdo de Compromisos para la Asistencia a Actividades de Capacitación” o “Contrato para cursar capacitación o estudios” -según corresponda-, cuando requieran permisos con goce de salario para asistir en horario laboral a capacitaciones de 12 horas en adelante o cursos de educación formal, y actualizará las bases de datos de las facilidades tramitadas, como parte del control interno de dicha gestión.

Por tal motivo, el presente Plan refleja la programación de actividades prioritarias de capacitación por Dirección para el año 2022 -a las cuales podrían sumarse otras si se llegara a disponer de los recursos necesarios para su ejecución-; para lo cual se procederá en tiempo y forma en total apego a lo dispuesto por esa Dirección General; además, se indican las actividades de menos de 12 horas y las que son externas del SUCADES.

3-. DEMANDAS DE CAPACITACION:

| (1) Áreas de conocimiento (llenar los espacios con el nombre de las áreas) | (2) Ámbitos de Atención Institucional (marcar con X) | |
|--|--|------------------------|
| | (2.1) Sustantivo | (2.2) Apoyo y Asesoría |
| Ciencias Sociales | X | X |
| Ciencias Económicas y Administrativas | X | X |
| Legal o Derecho público | | |
| Ciencias de la Salud y rectoría | | |
| Género | X | X |

4-. LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC:

- Priorización de las autoridades superiores que puedan afectar su ejecución.
- Las políticas de restricción presupuestaria y de recursos de parte del gobierno en ejercicio.
- No contar con la disponibilidad de facilitadores externos o internos para los temas requeridos en las fechas programadas.
- En algunos casos podría no disponerse de liquidez para realizar los eventos.
- En el caso del Programa de Vive Bien que se implementará en esta Dirección, depende de que se den las condiciones necesarias para su ejecución.

- La ejecución de eventos de capacitación externos al SUCADES o con empresas privadas, dependerán de la disponibilidad de contenido presupuestario del momento.
- En lo concerniente a los cursos coordinados con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), quedan sujetos a la disponibilidad y otras especificaciones de esa instancia capacitadora.
- Situaciones climáticas o sociales adversas o problemas de conectividad a internet que obstaculicen su realización.

5-. FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC (Marcar con X las fuentes consultadas. Si se marca el inciso f) del numeral 6.1, o el e) del numeral 6.2, llenar el respectivo espacio):

5.1-. DOCUMENTALES:

- a) Los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) relacionados con el respectivo sector y/o institución. ()
- b) Los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional (PEI). ()
- c) Demandas de la ciudadanía para la mejora de los servicios que se brindan. ()
- d) Estudios de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC). (X)
- e) Estudios de clima organizacional. (x)
- f) Las recomendaciones de los informes emitidos por los entes contralores, entre otros: la Contraloría de Servicios, la Auditoría Interna y la Contraloría General de la República. (X)
- g) Los resultados de la evaluación individual del desempeño, considerando las opciones de capacitación dirigidas a lograr desempeños óptimos. (X)
- h) El Informe CCD-I-004-2017, denominado "Detección de Prioridades de Capacitación para el Desarrollo de Competencias Directivas en el Régimen de Servicio Civil costarricense 2016-2017". (X)
- i) Otros documentos. (X)

Indicarlos: Ley N° 8809 del 28 de abril del 2010, Oficio DM-549-2011 del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Reglamento Orgánico de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención, Circular Presidencial DP-001-2018, Normativa emitida por la Dirección General de Servicio Civil en materia de capacitación; Oficios Circulares vigentes, principalmente.

5.2-. VERBALES:

- a) Funcionarios de la institución. (x)
- b) Jerarcas y Jefes de los funcionarios de la institución. (x)
- c) Funcionarios de otras instituciones públicas. (x)
- d) Funcionarios de organismos internacionales. ()
- e) Otros documentos Indicarlos: ()

6. ANEXOS (de la lista que seguidamente se inserta, marcar con X aquellos anexos que la institución remitirá junto con la demás información solicitada en este Formulario):

- a) Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. ()
- b) Matriz de Presupuesto estimado para el período. ()

- c) Nómina de charlas, eventos de inducción al nuevo empleado y otros eventos menores de 12 horas¹ (X)
- d) Otros documentos. (X)

Indicarlos: capacitaciones con instancias externas al SUCADES.

7-. OBSERVACIONES:

Actualmente solo se dispone de una sala pequeña para efectuar reuniones internas, por lo cual no se aporta el *formulario de Inventario de Recursos Instalaciones y Equipo*.

8. DESCRIPCIÓN BÁSICA DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN (Llenar una descripción por cada evento)

a) Nombre general de la actividad: Actividad 1: Capacitación a Nuevos Enlaces Regionales y Locales Asesores-Formadores en Género y Derechos de Dirección Nacional de CEN CINAI

b) Vinculación con la planificación institucional:

b.1 Plan Nacional de Desarrollo

| | |
|---------|---|
| Nivel 1 | Seguridad Humana. Garantizar los derechos de las personas para vivir dignamente en sus hogares, en entornos seguros, protectores e inclusivos, satisfaciendo las necesidades fundamentales que favorezcan su desarrollo humano, la reducción de la pobreza, la empleabilidad, y el fomento al deporte y a la cultura. |
| Nivel 2 | |
| Nivel 3 | Garantizar el cumplimiento de derechos de las personas LGTBI sustentada en los indicadores de las estadísticas del INEC y SINIRUBE. |

b.2 Plan Estratégico Institucional

| | |
|---------|--|
| Nivel 1 | |
| Nivel 2 | |
| Nivel 3 | |

b.3 Otros elementos que justifican la capacitación

- Demandas de la ciudadanía. ()
- Detección de Necesidades de Capacitación. (X)
- Estudios de clima organizacional. ()
- Las recomendaciones de los informes emitidos por los entes contralores (X)

¹ Se trata de actividades que, a pesar de su corta duración, sí exigen tomar previsiones en cuanto a recursos como el diseño de las mismas con la claridad del objetivo a cumplir, materiales audiovisuales, aulas o espacios físicos para impartirlas, facilitadores, entre otros. Por tal motivo y a sabiendas de que no se tengan especificadas a la fecha de presentación del PIC, se requiere al menos la inclusión del nombre de la temática en el referido listado.

- Cambio en tecnología o software. ()
- Preparación de cuadros de reemplazo. ()
- Los resultados de la evaluación individual del desempeño. ()
- Programa Modular de Fortalecimiento Gerencial. (X)
- Temas transversales. (X)
- Otros, especificar. ()

c) Objetivo terminal: Profundizar en los conceptos y herramientas metodológicas básicas de los enfoques de Derechos Humanos y Género para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en su diversidad y la corresponsabilidad social en la atención que se brindan a nivel institucional.

d) Eje de la Capacitación (Marcar con X, según corresponda):

Actualización Técnica () Actualización Administrativa () Transferencia y cambio (x) Inducción ()

e) Modalidad (Marcar con X, según corresponda):

Aprovechamiento () Participación (X) Asistencia ()

f) Estrategia metodológica (Marcar con X, según corresponda):

Presencial () No Presencial (X) Mixta ()

g) Duración de la actividad (llenar el espacio provisto indicando la cantidad de horas):

La actividad tendrá una duración total de 20 horas.

h) Cantidad de veces, lugar (es) y trimestre en que se impartirá la actividad en el año: (llenar los espacios provistos indicando el número de veces, lugar y periodo donde se desarrollará la actividad, respectivamente):

La actividad se impartirá 1 veces, en el regional en el III trimestre.

i) Población meta (con base en la estructura de Estratos del Manual General de Clasificación de Clases del Régimen de Servicio Civil, llenar las casillas, según sea la cantidad prevista de participantes por Estrato):

| (1) Estrato | (2) Cantidad | (3) Estrato | (4) Cantidad |
|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Calificado | | Profesional | 15 |
| Operativo | | Gerencial | 2 |
| Técnico | | Docente | |

j) En el caso de las actividades que respondan al “Programa Modular: Capacitación para el fortalecimiento de competencias directivas en la función pública costarricense” indicar a cuál de los módulos corresponde:

Módulo II: Integridad y Transparencia desde la función directiva: (x)

Módulo III: Competencias Clave del Liderazgo Efectivo para la gestión por Resultados. ()

Módulo IV: Marco referencial del entorno institucional ² ()

² Dirigido a personas que ocupan puestos de jefatura de nivel profesional y gerencial de recién ingreso a una determinada institución

k) Cupos que se cederán a las instituciones que conforman el SUCADES (llenar el espacio provisto indicando la respectiva cantidad):

Se cederán 0 cupos de esta actividad al Subsistema de Capacitación y Desarrollo.

a) Nombre general de la actividad: Actividad 2: Gestión Documental Física y Digital

b) Vinculación con la planificación institucional:

b.1 Plan Nacional de Desarrollo

| | |
|---------|--|
| Nivel 1 | |
| Nivel 2 | |
| Nivel 3 | |

b.2 Plan Estratégico Institucional

| | |
|---------|--|
| Nivel 1 | |
| Nivel 2 | |
| Nivel 3 | |

b.3 Otros elementos que justifican la capacitación

| | |
|--|-----|
| Demandas de la ciudadanía. | () |
| Detección de Necesidades de Capacitación. | (X) |
| Estudios de clima organizacional. | () |
| Las recomendaciones de los informes emitidos por los entes contralores | (X) |
| Cambio en tecnología o software. | () |
| Preparación de cuadros de reemplazo. | () |
| Los resultados de la evaluación individual del desempeño. | () |
| Programa Modular de Fortalecimiento Gerencial. | (X) |
| Temas transversales. | (X) |
| Otros, especificar. | () |

c) Objetivo terminal: Promover la correcta administración de los fondos documentales que se generan y custodian en la Dirección Nacional de CEN-CINAI con sustento en la normativa actual y empleando las tecnologías de información, en procura de la oportuna ubicación y distribución de los documentos requeridos para los distintos trámites que se realizan en sus tres niveles de gestión.

d) Eje de la Capacitación (Marcar con X, según corresponda):

Actualización Técnica () Actualización Administrativa(x) Transferencia y cambio () Inducción ()

e) Modalidad (Marcar con X, según corresponda):

Aprovechamiento () Participación (X) Asistencia ()

f) Estrategia metodológica (Marcar con X, según corresponda):

Presencial () No Presencial (x) Mixta ()

g) Duración de la actividad (llenar el espacio provisto indicando la cantidad de horas):

La actividad tendrá una duración total de 12 horas.

h) Cantidad de veces, lugar (es) y trimestre en que se impartirá la actividad en el año: (llenar los espacios provistos indicando el número de veces, lugar y periodo donde se desarrollará la actividad, respectivamente):

La actividad se impartirá 2 veces, en el regional en el II y IV trimestre.

i) Población meta (con base en la estructura de Estratos del Manual General de Clasificación de Clases del Régimen de Servicio Civil, llenar las casillas, según sea la cantidad prevista de participantes por Estrato):

| (1) Estrato | (2) Cantidad | (3) Estrato | (4) Cantidad |
|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Calificado | 12 | Profesional | 30 |
| Operativo | | Gerencial | 30 |
| Técnico | 12 | Docente | |

j) En el caso de las actividades que respondan al “Programa Modular: Capacitación para el fortalecimiento de competencias directivas en la función pública costarricense” indicar a cuál de los módulos corresponde:

Módulo II: Integridad y Transparencia desde la función directiva: (x)

Módulo III: Competencias Clave del Liderazgo Efectivo para la gestión por Resultados. ()

Módulo IV: Marco referencial del entorno institucional ³ ()

k) Cupos que se cederán a las instituciones que conforman el SUCADES (llenar el espacio provisto indicando la respectiva cantidad):

Se cederán 0 cupos de esta actividad al Subsistema de Capacitación y Desarrollo.

a) Nombre general de la actividad: Actividad 3: Comunicación Asertiva

b) Vinculación con la planificación institucional:

b.1 Plan Nacional de Desarrollo

| | |
|---------|--|
| Nivel 1 | |
| Nivel 2 | |
| Nivel 3 | |

³ Dirigido a personas que ocupan puestos de jefatura de nivel profesional y gerencial de recién ingreso a una determinada institución

b.2 Plan Estratégico Institucional

| | |
|---------|--|
| Nivel 1 | |
| Nivel 2 | |
| Nivel 3 | |

b.3 Otros elementos que justifican la capacitación

| | |
|--|-----|
| Demandas de la ciudadanía. | () |
| Detección de Necesidades de Capacitación. | (X) |
| Estudios de clima organizacional. | () |
| Las recomendaciones de los informes emitidos por los entes controladores | () |
| Cambio en tecnología o software. | () |
| Preparación de cuadros de reemplazo. | () |
| Los resultados de la evaluación individual del desempeño. | (X) |
| Programa Modular de Fortalecimiento Gerencial. | (X) |
| Temas transversales. | (X) |
| Otros, especificar. | () |

c) Objetivo terminal: Promover ambientes laborales saludables en los equipos de trabajo, mediante el desarrollo y perfeccionamiento de técnicas de comunicación asertiva que favorezca la interacción entre colaboradores para el logro de los objetivos institucionales.

d) Eje de la Capacitación (Marcar con X, según corresponda):

Actualización Técnica () Actualización Administrativa() Transferencia y cambio (X) Inducción ()

e) Modalidad (Marcar con X, según corresponda):

Aprovechamiento () Participación (X) Asistencia ()

f) Estrategia metodológica (Marcar con X, según corresponda):

Presencial (x) No Presencial () Mixta ()

g) Duración de la actividad (llenar el espacio provisto indicando la cantidad de horas):

La actividad tendrá una duración total de 12 horas.

h) Cantidad de veces, lugar (es) y trimestre en que se impartirá la actividad en el año: (llenar los espacios provistos indicando el número de veces, lugar y periodo donde se desarrollará la actividad, respectivamente):

La actividad se impartirá 2 veces, en el regional en el II y IV trimestre.

i) Población meta (con base en la estructura de Estratos del Manual General de Clasificación de Clases del Régimen de Servicio Civil, llenar las casillas, según sea la cantidad prevista de participantes por Estrato):

| (1) Estrato | (2) Cantidad | (3) Estrato | (4) Cantidad |
|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Calificado | 10 | Profesional | 20 |
| Operativo | | Gerencial | 10 |
| Técnico | 10 | Docente | |

j) En el caso de las actividades que respondan al “Programa Modular: Capacitación para el fortalecimiento de competencias directivas en la función pública costarricense” indicar a cuál de los módulos corresponde:

Módulo II: Integridad y Transparencia desde la función directiva: (x)

Módulo III: Competencias Clave del Liderazgo Efectivo para la gestión por Resultados. ()

Módulo IV: Marco referencial del entorno institucional ⁴ ()

k) Cupos que se cederán a las instituciones que conforman el SUCADES (llenar el espacio provisto indicando la respectiva cantidad):

Se cederán 0 cupos de esta actividad al Subsistema de Capacitación y Desarrollo.

⁴ Dirigido a personas que ocupan puestos de jefatura de nivel profesional y gerencial de recién ingreso a una determinada institución

c) NÓMINA DE EVENTOS MENORES DE 12 HORAS

| ACTIVIDAD | HORAS | REPLICAS Propuestas por evento | Unidad Organizativa que la propone |
|---|-------|--|---|
| Inducción al módulo Evaluación del Desempeño en el sistema ERP por la entrada en vigencia de la Ley 9635 | 11 | Las requeridas las requeridas, está en la intranet | Unidad Gestión de Recursos Humanos |
| Curso Virtual "Caminando hacia la igualdad: por un servicio seguro e inclusivo para la población LGTBI" | 4 | Las requeridas | Unidad Gestión de Recursos Humanos. |
| Decenio Internacional de los Afro descendientes y Población indígena. | 3 | Las requeridas | Unidad Gestión de Recursos Humanos. |
| Día del Funcionario Público. | 3 | 1 | Unidad Gestión de Recursos Humanos. |
| Charla el ABC de la Gestión Ambiental. | 3 | 3 | Unidad Gestión de Recursos Humanos. |
| Charla sobre Discapacidad. | 3 | Las requeridas | Unidad Gestión de Recursos Humanos |
| Capacitación en ambientes inclusivos (no discriminación a población LGTBI) a personal priorizado. | 6 | Las requeridas | Unidad Gestión de Recursos Humanos . |
| Ética y Valores (Sensibilización Social y Valores de la Dirección de CEN CINAI para Comités de CEN CINAI.). | 4 | Las requeridas | Dirección de Gestión. |
| Fortalecimiento del Sistema de Control Interno y SEVRI en el Sector Público | 8 | Las requeridas las requeridas, está en la intranet | Planificación Estratégica Institucional |

Fuente: Consolidado Institucional Detección de Necesidades de Capacitación según Evaluación del Desempeño 2020, Circular DP-001-2018 y Oficio Circular CCD-C-014-2015, Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022.

d) ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EXTERNAS AL SUCADES

| ACTIVIDAD | HORAS | UNIDAD ORGANIZATIVA QUE LA PROPONE | POSIBLE INSTITUCION |
|---|-------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Congreso de Auditores Internos de Costa Rica. | 12 | Auditoría Interna | Contraloría General de la República |

Fuente: Requerimiento Expreso de la Auditoría Interna.

Programas Institucionales

| ACTIVIDAD | DURACIÓN | FECHA |
|---|----------|---|
| Vive Bien. | 8 horas | NC:1 (durante el segundo semestre, dependiendo de disponibilidad de recursos). NR: 1 (durante el tercer semestre, dependiendo de disponibilidad de recursos) |
| Inducción Organizacional a Nivel Central. (Incluye los cursos virtuales de autoaprendizaje para jefatura y colaboradores). | 32 horas | 2 actividades, una por semestre. |

Fuente: Plan de trabajo 2022, Unidad Gestión de Recursos Humanos.