

Evolución del Sistema de Gestión Integral de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública (SGI-DRH del MEP)



Comisión Ingeniería Industrial

La misión de esta comisión es salvaguardar y mejorar el ejercicio de profesionales en ingeniería industrial en Costa Rica favoreciendo integralmente su crecimiento profesional y personal así como el desarrollo económico ambiental y social del país; para esto ha desarrollado un plan de trabajo 2012-2020 que incorpora cinco áreas de gestión: desarrollo profesional integración del ingeniero joven normalización registro y normalización profesional emprendimiento empresarial y responsabilidad social.

Miembros de la Comisión Ing. Industrial

*Ing. Héctor Ocampo
Molina/ Coordinador*
Ing. Róger Soley Brenes/ Miembro
Ing. Boris Fletcher Calipolitti/ Miembro
Ing. Ileana Carvajal Segura/ Miembro
*Ing. Carlos Bejarano Cascante/ Vocero
Junta Directiva*
Ing. Karen Varela Arguedas/ Miembro
Ing. Daniel Gómez Maroto/ Miembro

Evolución del Sistema de Gestión Integral de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública (SGI-DRH del MEP)

Ing. Boris F. Fletcher C., M.A.E.
Coordinador UGC

El MEP se ha constituido en la cartera ministerial más robusta de Costa Rica, con la mayor proporción del Presupuesto Nacional (alrededor del 29%, en 2016), rubro superado solamente por la deuda pública. Por ello, para la DRH es primordial cumplir con la obligación de regular su estructura funcional y organizacional, dado que le corresponde cumplir un rol medular dentro del soporte a las labores sustantivas del MEP, gestionando la selección y reclutamiento de los más de 78 000 funcionarios del MEP, tanto administrativos como docentes, y administrando más del 63% de dicho presupuesto para el pago adecuado de sus respectivos componentes salariales, indemnizaciones, prestaciones legales, y otros pagos requeridos, como por ejemplo a la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y el Instituto Nacional de Seguros (INS).

Dada la complejidad de dicha función, la DRH ha identificado la necesidad de adecuar su estructura organizacional a un modo sistemático de lograr sus objetivos: el SGI-DRH. Con él, su gestión política estratégica y funcional contribuye con la consecución de una orientación al servicio, la eficiencia, la calidad y la transparencia, cumpliendo con los procesos relacionados a la planificación, promoción, reclutamiento, selección, nombramiento, capacitación y evaluación del recurso humano del MEP. Además, el SGI-DRH también va a contribuir a consolidar la gobernanza en la DRH, entendida como el modo por el cual la organización tomará e implementará decisiones para lograr sus planteamientos, promoviendo el impulso de sus estrategias y objetivos, la atención a las necesidades de las partes interesadas y su comunicación eficaz.

Concepción y desarrollo actual del SGI-DRH

El logro de dichos fines de sistematización de la gestión ha sido posible mediante esfuerzos organizacionales, a través del tiempo. Como punto de partida se tiene el año 2008, con la decisión de parte del Despacho del Viceministerio Administrativo, de contratar una consultoría para dar respuesta técnica pronta y

efectiva a la serie de desafíos que se identificaban en el momento en términos de estructura, comunicación, cultura y diseño organizacional. Dicha contratación se concretó en 2009, con la firma consultora Price Waterhouse Coopers (PwC). Su objetivo fue desarrollar un Modelo Operacional de la Gestión del Recurso Humano (MOGRH) para la DRH.

Una vez que la empresa PwC hizo entrega el estudio a la DRH en el 2011, se asumió el reto para la puesta en marcha del plan de implementación del MOGRH. Esta implementación implicaba un cambio cultural y grandes esfuerzos que debían ser claramente planificados, integrados y monitoreados. Sin embargo, para ese momento se contaba con una gestión atomizada y desarticulada de tal ejercicio de implementación, además de las barreras culturales y de comunicación, lo que imponía grandes obstáculos para el logro de la efectividad de los mismos. De esta forma, la visión de la DRH para impulsar el nuevo diseño organizacional, que se venía promoviendo desde 2011; se traduce en 2014, en la iniciativa del Ing. Boris F. Fletcher C., coordinador de la Unidad de Gestión de la Calidad (UGC), de implementar el SGI-DRH, con el cual se busca aumentar la capacidad competitiva de la DRH, optimizar el uso de los recursos disponibles y lograr la continuidad en la prestación de los servicios, contribuyendo con ello al logro de objetivos estratégicos vinculantes.

El SGI-DRH encuentra sentido lógico al dirigir sus esfuerzos hacia dos direcciones: la gobernanza y la continuidad en la prestación de servicios. El manejo de la noción de gobernanza viene a establecer un nuevo paradigma de gestión pública, más cercano a los resultados en términos de eficiencia, eficacia y calidad del servicio provisto por el sector público. La aproximación metodológica a la Gestión de Proyectos, responde a una necesidad de la gestión de la continuidad del servicio, y en el caso del SGI-DRH es una interpretación de la UGC de la DRH de las pautas dictadas por el Project Management Institute (PMI), que busca la sistematización de la priorización de las iniciativas de trabajo, y así cumplir con las necesidades y expectativas de los diversos clientes por productos y servicios específicos.

A este momento, el SGI-DRH está constituido por cinco megaprosesos, 40 procesos y 194 procedimientos que describen la gestión de los recursos humanos del MEP, y sigue en crecimiento. Fueron diseñados de manera tal que se logren apuntalar los objetivos de la DRH, alineados estratégicamente con los del MEP, y

consolidar las bases de una gestión de recursos humanos orientada a la mejora y centrada en una buena gobernanza a través del enfoque a procesos, para la continuidad en la prestación de servicios.

Consideraciones para el futuro del SGI-DRH

Orientar los cinco ejes de acción del SGI-DRH, junto a sus dos pilares lógico y metodológico, a las operaciones existentes de la DRH, asegura una mejor planificación estratégica; la creación y ejecución de planes de trabajo; mejores canales de comunicación; personal con mayor capacitación, competencias y conocimiento; concientización de ese personal para mejorar las tareas; mejor cultura institucional; y mejorar la infraestructura, ambiente de trabajo, y relaciones entre proveedores y partes interesadas. Además, ayudará a crear y desarrollar mayores iniciativas, implementando y ejecutando eficazmente los proyectos, aplicando mejoras a partir de los hallazgos obtenidos, por las evaluaciones tanto internas como externas de los entes con quien tiene relación la DRH y cumpliendo con la normativa vinculante.

Es importante destacar que, para la correcta implementación de las acciones planteadas, resulta imprescindible la confianza, apoyo y participación constante de la Dirección de Recursos Humanos, como eje activo y comprometido con la gestión por procesos para la búsqueda del éxito en la prestación de los servicios. Ha existido un apoyo, convencimiento y participación desgastados de los jefes de departamento y jefes de unidades, debido a las experiencias pasadas con la implementación del MOGRH de PwC. Por eso, de estas jefaturas se espera una renovación de los esfuerzos conjuntos, y una coordinación de trabajo real. Aunado al punto anterior, hubo que esperar la presión de partes interesadas externas para desarrollar el SGI-DRH, la gestión por procesos y su consecuente seguimiento y control. Con su implementación, se puede lograr con éxito la consolidación de los objetivos y metas que actualmente se están ejecutando e implementando en la DRH.