

RESUMEN EJECUTIVO INFORME 27-15 APLICACIÓN DE DECRETO EJECUTIVO 35865-MP

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio forma parte del Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el año 2014, y tiene el objetivo de recopilar y analizar la información sobre el procedimiento de implementación del Decreto Ejecutivo 35865-MP, que realiza la Dirección de Recursos Humanos en todas sus dependencias administrativas.

Como resultado de la investigación consta que el 20 de abril del 2010, entra a regir el Decreto Ejecutivo 35865-MP Sistema de la Gestión del Recurso Humano, orientado hacia la gestión de personas y sus capacidades inherentes; es de ahí que se deriva un nuevo diseño de funciones básicas, basados en las gestiones de organización de trabajo, empleo, servicio de personal, compensación, desarrollo y relaciones humanas y sociales; pero la Dirección de Recursos Humanos no logró cumplir con el transitorio único de un año, para gestar los cambios necesarios; deviniendo así, en un debilitamiento de procesos de cambio hacia la gestión por proceso, desmejorando el servicio al cliente interno y externo.

En su oportunidad, la Administración, realizó en el 2009, la contratación de la Consultora Price Waterhouse Coopers, con la finalidad de desarrollar el Modelo Operacional de la Gestión del Recurso Humano y que tuvo un costo de \$739.500-, (¢398.590.500-, al tipo de cambio actual), cuyo resultado produjo la elaboración de procesos de gestión del recurso humano, con sus procedimientos y formularios adscritos, así como un informe de estrategia de implementación de 2 de los procesos ejes del Modelo de Gestión, para coadyuvar en la minimización del impacto cultural y lograr así el éxito deseado. Por último, la precitada consultora realiza un análisis de aseguramiento de la calidad, que confrontaba los procesos que debían integrarse al proyecto Integra II, a lo cual en este sentido, se identificaron aspectos críticos relacionados con el soporte ineficiente de procesos. Luego de la investigación, se logra evidenciar que al año 2014 la implementación y puesta en marcha en tiempo y forma no se realizó, por causa de la ausencia de organización estructural por proceso, es por eso que al periodo precitado existía una desactualización de procesos, que deviene en una pérdida de patrimonio público. Adicional a lo expuesto, se debilitó la gestión administrativa y los mecanismos de control interno normados por Ley 8292.

Seguidamente el 13 de febrero del 2014, entra en vigencia, el nuevo Decreto Ejecutivo 38170-MEP Organización Administrativa de las Oficinas Centrales del Ministerio de Educación Pública, que en comparación con su antecesor Decreto Ejecutivo 36451-MEP, contempla cambios en las funciones de los departamentos que promueve la interpretación dual y no fortalece la administración por procesos, lo que indica que se realizó al margen de lo establecido en el Decreto Ejecutivo 35865 MP, que promovía el enfoque indicado por procesos.

Como resultado adicional de la investigación y basado en la gestión de personas como objetivo fundamental del Decreto Ejecutivo 35865-MP; se determinó que la estructura y definición de procesos, planeamientos y políticas entre otros aspectos, se desarrollan individualmente, provocando inconsistencias, desactualizaciones y hasta algunas atribuciones no fundamentadas; que devienen en deficiencias de comunicación interna e inobservancias de las Normas de Control Interno.