

Diagnóstico de necesidades de formación

Justificación

En el año 2018, como resultado del cambio de gobierno, cambió también la administración de la Dirección de Programas de Equidad (DPE), la cual definió que, para darse una noción del estado de la estructura organizacional, era primordial realizar un diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional de la dependencia. Uno de los elementos que se pretendía conocer en el diagnóstico se encontraba las necesidades de capacitación del personal.

A la vez, entes rectores en materia de planificación y hacienda pública, tales como la Contraloría General de la República y Auditoría Interna, han emitido lineamientos para el adecuado funcionamiento de la dependencia, también se cuenta el cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia y pertinencia en la función pública, así como el cumplimiento de la razón de ser de la DPE (misión y visión) y funciones establecidas en el Decreto de Organización Administrativa 38170.

Por otra parte, entendiendo que la Dirección de Programas de Equidad tiene los programas sociales más grandes del país, con cobertura a nivel nacional y beneficia a la población de estudiantes de I, II, III ciclo y educación diversificada, se ha determinado que el seguimiento y evaluación de estos, deben cumplir con todos los criterios establecidos en la normativa existente referida a la administración de recursos públicos.

Como resultado del convenio suscrito con la escuela de Nutrición de la Universidad de Costa Rica (año 2016), se realizó toda una estrategia para actualizar los menús de acuerdo a los resultados del Censo Escolar peso /talla, año 2016, censo en el cual se determinó que en Costa Rica, a través de los años, se ha dado un cambio sustancial en los hábitos alimenticios de la población ya que se pasó de niveles importantes de desnutrición infantil a porcentajes significativos de obesidad y sobrepeso (20% de sobrepeso y 14% de obesidad).

El Departamento de Alimentación y Nutrición del Escolar y el Adolescente; uno de los cuatro departamentos que conforman la DPE y que contiene el programa social más significativo, ha otorgado recursos económicos para la implementación del nuevo menú en 3374 instituciones educativas, modificando porciones conforme talla y peso, nueva forma de cálculo de subsidio según el Índice de Pobreza Multidimensional IPM, un nuevo modelo de gestión, todo con el acompañamiento de la Escuela de Nutrición de la Universidad de Costa Rica.

Tanto el Plan Nacional vigente en el 2018 y el que inicia en el 2019, contemplan dos metas de los programas de equidad; para el 2019 está prevista la implementación del nuevo menú en 1000 centros educativos, labor que será realizada por la Dirección de Equidad, ya sin el acompañamiento de la escuela de Nutrición de la UCR, por lo que es necesario desarrollar las capacidades en la administración de los dos programas, alimentación y transporte. Para acompañar la implementación de los nuevos menús, se ha definido diseñar y desarrollar la teoría del cambio en los programas de equidad ya que se propone una mejora sustancial en el seguimiento y evaluación de ellos.

Por lo anterior, es de suma importancia contar con la capacitación para el personal de esta dependencia y así lograr cumplir con las metas trazadas a nivel de país en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022, que afecta principalmente a la población estudiantil de Costa Rica.

Procedimiento metodológico y análisis de la información

Respecto al diagnóstico realizado a lo interno de la Dirección, con este se pretendía conocer la percepción del personal de la Dirección de Programas de Equidad, respecto al clima y la cultura organizacional de la entidad, para la extensión de recomendaciones puntuales, dirigidas a optimizar el desarrollo profesional, la dinámica grupal y la eficiencia laboral.

Respecto a la estructura del Diagnóstico sobre Clima y Cultura Organizacional, cabe indicar que éste se consolidó en la aplicación de un instrumento al personal, de 42 personas que conforman la Dirección, 28 de ellas lo completaron. Este instrumento se hizo en forma anónima, se realizaron interrogantes puntuales sobre la gestión en la administración, brindándose el espacio para la comunicación de inquietudes y recomendaciones asociadas al desenvolvimiento laboral y la experiencia cotidiana dentro de la Dirección de Programas de Equidad.

Uno de los elementos considerados importantes a conocer en el diagnóstico, fue el relacionado a la formación permanente recibida por parte del recurso humano de la Dirección y sus necesidades al respecto. El diagnóstico arrojó datos importantes sobre las necesidades de formación permanente de los funcionarios consultados ya que éstos expresaron que dada la importancia de los programas sociales que administra la institución, existe la necesidad sentida de actualizar conocimientos en herramientas tecnológicas y realizar procesos de formación según sus competencias para el cumplimiento eficiente y eficaz de funciones de acuerdo a su formación profesional. La información suministrada por el personal fue general, no se expusieron temas específicos de actualización formativa, sino que se muestran los temas anteriormente descritos.

En este sentido, la resolución DG-064-2008 de la Presidencia de la república y la Dirección General de Servicio Civil, en su considerando 4° expone *“Que la regulación de las relaciones de servicio entre la Administración Pública y sus funcionarios son dinámicas, y producto de ello requieren ajustarse a la realidad imperante en el medio, por lo cual las normas que rigen la Carrera Profesional de los servidores del Régimen del servicio Civil deben actualizarse, para responder adecuadamente a las exigencias de los servicios que brindan las instituciones públicas.”*

En la actualidad, es obligación de las instituciones del sector público evaluar sus programas, proyectos y políticas sociales, determinar si cumplen los objetivos para los que fueron creados, con el nivel de eficiencia, pertinencia y calidad requeridas. Es por ello que se ha determinado la necesidad de la actividad de teoría del programa.

Para cumplir con la Política Nacional de Evaluación, de cumplimiento obligatorio, el Ministerio de Educación Pública requiere ***“mejorar el diseño, implementación y resultados de las intervenciones públicas, así como la transparencia y rendición de cuentas”*** (Política Pública, MIDEPLAN, página 11).

Debido a todos los elementos anteriormente expuestos, la administración, de la Dirección de Programas de Equidad, ha determinado la necesidad de establecer cambios funcionales en la dependencia para fortalecer la gestión de los programas sociales que administra a fin de que se logre ejercer un papel más dinámico, así también una gestión que responda a las necesidades de la población estudiantil beneficiaria. De esta forma, se ha establecido que con las actividades de formación permanente propuestas para el año 2019, la administración pública se verá beneficiada con el incremento de la productividad del personal al fortalecer los conocimientos y destrezas que permitan mejorar los procesos de diseño, formulación y gestión administrativa para el logro del mayor valor público posible.

Principales hallazgos

Como resultado del diagnóstico de Cultura y Clima Organizacional, se ha observado la necesidad sentida del personal de fortalecer la gestión administrativa en el área de normativa que rige el quehacer en la función pública.

Por otro lado, la administración requiere fortalecer el seguimiento y evaluación de los programas y proyectos con la redefinición del modelo de gestión de los programas que administra la DPE a través de la Teoría del Programa.

Por tanto, se solicita capacitación en el diseño de programas y proyectos debido a que deben definirse una serie de variables que no se han considerado en el diseño de los programas de transporte, alimentación y ayudas técnicas y que, ante su carencia, en este momento no son evaluables, por lo tanto, no se puede determinar si cumplen o no con los objetivos para los que se crearon.

En la actualidad no se cuenta con la teoría de los procesos y de los impactos, análisis de los involucrados, definición de objetivos de los programas y proyectos acordes a la misión y visión del MEP y lo más adecuado es que se elabore de forma participativa con los funcionarios de la Dirección, por lo que hay que desarrollar las capacidades en el personal.

Además, se ha determinado la necesidad de fortalecer los programas sociales que administra la DPE, con el fin de ejercer un papel más dinámico y una gestión que responda a las necesidades de la población beneficiaria. Es por ello que se requiere robustecer los conocimientos y destrezas para mejorar los procesos de diseño, formulación y gestión para el logro del mayor valor público posible.

Priorización de Necesidades formativas y objetivos estratégicos

Una vez detectadas las diferentes áreas formativas y las temáticas requeridas tanto sentidas como normadas se concluye que las necesidades formativas corresponden a las anotadas en el siguiente cuadro:

Situación que afecta el desempeño de los funcionarios	Necesidad detectada	Justificación de la necesidad (Lo que se quiere potenciar)	Beneficios esperados para la administración y personal
--	----------------------------	---	---

Cambios en la normativa costarricense o nuevas teorías o descubrimientos científicos que al no ser aplicados, infieren negativamente en el desempeño, eficiencia y eficacia del personal y de la dependencia	Falta de actualización profesional en el personal que debe ofrecer criterio técnico especializado a la Dirección para la toma de decisiones	Fortalecer la gestión administrativa mediante el aprendizaje y fortalecimiento de fundamentos teóricos y prácticos efectivos que promuevan la eficacia, eficiencia y economía en las actividades de planeación, control y seguimiento propias del quehacer laboral del personal de la Dirección de Programas de Equidad.	Mejorar los criterios técnicos y profesionales emanados de la Dirección de Programas de Equidad. Fortalecer en el personal, conocimientos y destrezas incrementando así la productividad del personal. Mejorar los procesos de diseño, formulación y gestión administrativa para el logro del mayor valor público posible.
Modelo de gestión administrativa que no responde de forma eficiente a los nuevos requerimientos de la población beneficiaria.	Falta de actualización respecto a los nuevos modelos de gestión administrativa orientadas a realizar cambios en el contexto social u organizacional	Incrementar en el personal de la Dirección de Programas de Equidad, capacidades para diseñar e implementar programas y proyectos públicos con incidencia y equidad social	Personal con herramientas teóricas y prácticas que, al realizar su gestión, incrementen la equidad en los programas sociales de la Dirección.

La Dirección de Programas de Equidad se ha propuesto realizar cuatro actividades de formación fuera del subsistema ya que como resultado de una exploración de oferta de instituciones proveedoras, se encontró que las propuestas, no son ofrecidas de forma gratuita por entes gubernamentales y las empresas que las ofrecen cobran por los servicios. Es por ello que se requiere del financiamiento del Instituto de Desarrollo Profesional para el logro de los objetivos planteados.

La elección de actividades de capacitación y el personal que las recibirá, ha sido formulada directamente por la Dirección y sub dirección de la dependencia ya que son estos funcionarios quienes han definido las actividades específicas que se requieren para el logro

de las metas formuladas para el presente periodo presidencial, pero dependerá en gran medida de los recursos económicos que se asignen a la Dirección de Programas de Equidad, ya que, por parte de la administración y del personal que la conforman, hay una fuerte expectativa y compromiso respecto a la actualización técnica y profesional por recibir.