



Vivir Mejor

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA GRP EN LA SECRETARÍA DE LA REFORMA AGRARIA

Ing. Alberto Coronado Quintanilla
Ismael Angeles Castillo



Encabezado: Implantación del Sistema GRP en la Secretaría de la Reforma Agraria (Recursos Humanos)

Ficha de la institución: Lugar y año de la creación de la institución: México, Distrito Federal el 31 de diciembre de 1974

Nombre del actual Titular: Abelardo Escobar Prieto

Misión de la institución: Proporcionar certeza jurídica en la tenencia de la tierra a la población objetivo, a través del impulso al ordenamiento territorial y la regularización de la propiedad rural, así como elaborar políticas públicas que fomenten el acceso a la justicia y el desarrollo agrario integral, mediante la capacitación permanente y la organización de los sujetos agrarios como entes fundamentales del primer eslabón del proceso productivo nacional, para coadyuvar en las acciones sociales que propicien bienestar en el medio rural, con el consecuente cuidado en la preservación del medio ambiente y recursos naturales.

Número de servidores públicos: 1441 de servidores públicos de Estructura a Nivel Federal

Distintivos: Premio INNOVA 2002 y Certificación en la Norma mexicana para igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2009)

Datos del creador: Oficialía Mayor, Ing. Alberto Coronado Quintanilla.- Oficial Mayor, Tel.3601-9110, correo electrónico: acoronado@sra.gob.mx
Dirección General Adjunta de Recursos Humanos, Ismael Ángeles Castillo.- Director General de Recursos Humanos, Tel.3601-3092, correo electrónico: iangeles@sra.gob.mx

IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA GRP EN LA SECRETARÍA DE LA REFORMA AGRARIA (RECURSOS HUMANOS)

Introducción

El Proyecto GRP-3 (GRP, por sus siglas en inglés "*Government Resource Planning*"), el cual puede traducirse como: Planificación de Recursos Gubernamentales, es una iniciativa de las Secretarías: de la Función Pública (SFP), de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y de la Secretaría de la Reforma Agraria (SRA), a través de las Oficialías Mayores de estas Dependencias del Ejecutivo Federal.

Dicho Proyecto también contempla las áreas de Recursos Financieros y Materiales pero para el objeto del presente documento se enfocará solamente a lo referente a Recursos Humanos.

PROPÓSITO DE LA PRÁCTICA

El propósito de la implantación del Proyecto GRP de la Secretaría de la Reforma Agraria, así como de sus homólogos del grupo GRP-3, es el de contar con un sistema informático que permita administrar los recursos humanos (capital humano) en una forma sistemática y eficiente, ya que se compone de diferentes módulos que se interrelacionan para contar con una sola plataforma que administre las operaciones que cotidianamente realizan las áreas de Recursos Humanos, en un esquema de multiorganización.

Impacto

El impacto de este programa busca ser a nivel federal ya que pretende, entre sus 3 grandes objetivos: Maximizar la calidad de los bienes y servicios que presta la APF; Incrementar la efectividad de las instituciones y; Minimizar los costos de operación y administración de las dependencias y entidades.

Fecha de implementación o diseño

El Proyecto formalmente se implantó a principios de 2009 y está planeado para ser adoptado en diversas etapas de desarrollo. No obstante, la fase inicial y de definición así como de factibilidad consistió en un gran trabajo colegiado de las tres Secretarías para la homologación, diseño y rediseño de los procesos que serían automatizados en este sistema. Posteriormente se realizó una contratación consolidada del proveedor del "software" que ofrecería la solución que posteriormente tendría que parametrizarse para iniciar la fase definitiva de operación del sistema.

Estatus

Actualmente el Sistema de Recursos Humanos, se encuentra operando con el primer macroproceso de los tres que originalmente fueron mapeados, los cuales son en orden de implantación: Planear la Organización HPO, Desarrollar el Talento de la Organización HDTOS, Proveer Servicios de Personal HPSP.

Como podrá advertirse actualmente puede decirse que el Proyecto se encuentra al 33.33% de avance.

Naturaleza de la práctica

La naturaleza de este proyecto intersecretarial es de naturaleza de innovación, ya que es un esfuerzo a nivel APF, que como su máximo objetivo necesariamente tendría que sea de adopción en toda la Administración Pública Federal.

FASES O ELEMENTOS DE LA MEJOR PRÁCTICA

Modelo

El modelo del GRP parte de la concepción del denominado ERP (*Enterprise Resource Planning* que podría traducirse como: Planificación de Recursos Empresariales) el cual es un conjunto de sistemas de información gerencial que

permite la integración de ciertas operaciones de una empresa. Por lo tanto es un modelo actualmente aplicable a las cuestiones gubernamentales.

Elementos y Contenidos

Las diferentes fases del proyecto se llevan a cabo a través de macroprocesos, procesos y subprocesos, los cuales son:

- Planear la Organización HPO.- Generar Estrategias de Recursos Humanos HPO-010, Administrar Estructura HPO-020, Describir, Perfilar y Valorar Puestos HPO-030, Administrar Diagnostico Organizacional y Acciones de Mejora HPO-040.
- Desarrollar el Talento de la Organización HDTOS.- Administrar el Programa de Capacitación HDTOS-010, Evaluar el Desempeño del Personal HDTOS-020.
- Proveer Servicios de Personal HPSP.- Proveer Reclutamiento y Selección HPSP-010, Administrar Movimientos de Personal HPSP-020, Procesar la Nómina y Prestaciones HSP-030, Administrar Asistencia HPSP-040, Proporcionar Servicios de Recursos Humanos HPSP-050, Administrar las Relaciones Laborales y prestaciones HPSP-060, Administrar la Separación Laboral HPSP-070.

Herramientas

La operación del sistema se lleva a cabo mediante el “*software*” de la compañía Alemana SAP, la cual cuenta con amplia experiencia de desarrollo de “*software*” a nivel empresarial. Dicho “*software*” fue parametrizado y adaptado a las necesidades de operación de las dependencias gubernamentales, de acuerdo a la licitación que se estableció por el proveedor.

En este sentido, de acuerdo a los contratos establecidos se irá avanzando en la implantación en el sistema de los demás macroprocesos necesarios para cubrir las necesidades de recursos humanos de las dependencias antes mencionadas.

RESULTADOS

Operación del subproceso de Registro de Estructuras; siguiente fase a desarrollar:

Nómina

Indicadores

Registros de escenarios

Valores

Número de puestos registrados por año con relación al total de puestos, variable

Porcentajes

Variable

Estadística

Actualmente el sistema en materia de operación de Recursos Humanos ha realizado alrededor de 6 escenarios de cambios de la estructura en operación de la Secretaría con diferentes movimientos tales como: Cambio de denominación, cambio de línea de mando, cambios de grupo y grado, cancelaciones, etc. y así como se ha mantenido

actualizada la estructura de ocupación del personal contratado en la Secretaría, para que las demás áreas tanto Recursos Materiales como de Recursos Financieros operen sus respectivos macroprocesos, cerrando el ciclo de intercomunicación de diferentes roles en el sistema.

FACTORES DE ÉXITO Y RIESGOS DE LA MEJOR PRÁCTICA (OPORTUNIDADES Y AMENAZAS)

Las oportunidades que tiene este desarrollo tienen implicaciones a nivel federal ya que permitiría maximizar la calidad de los bienes y servicios prestados, la efectividad de las Instituciones así como minimizar los costos de operación y administración de las dependencias y entidades.

¿Qué recomienda la institución que presenta su mejor práctica, a las demás instituciones?

La adopción de modelos informáticos que permitan homologar procesos a nivel federal para facilitar el intercambio de información entre las diferentes dependencias y entidades que conforman el Gobierno Federal para así en forma conjunta y consolidada puedan generarse mayores oportunidades de éxito en los quehaceres inherentes de cada dependencia y se mejore la apreciación del ciudadanos respecto a las instituciones que de manera eficiente y transparente ejecutan el gasto público.

Logotipo de la Institución:

