



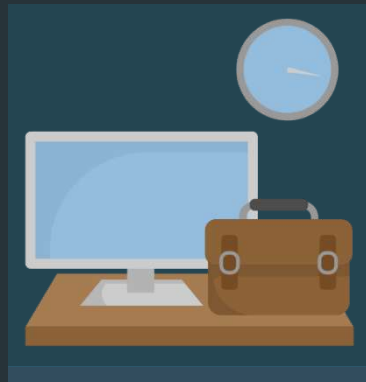
MINISTERIO DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

GOBIERNO
DE COSTA RICA

DGTH
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Informe de Gestión 2024

Departamento de Dotación del Talento Humano



Funciones principales

FUNCIÓN

- Coordinar los procesos de selección y nombramiento de personal, asegurando el cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en el Estatuto del Servicio Civil, el Código de Trabajo y las normativas internas del Ministerio.
- Segregado en seis unidades de gestión, atendiendo diferentes sectores del país
 - Unidad Sector 1, Unidad Sector 2, Unidad Sector 3, Unidad Sector 4, Unidad Sector 5, Unidad de Educación Indígena

FUNCIÓN

- Tramitar los recargos y sobresueldos asociados a las funciones extraordinarias desempeñadas por el personal. Esto implica evaluar las solicitudes presentadas, determinar su procedencia según las regulaciones vigentes y emitir las resoluciones correspondientes. Estas compensaciones adicionales pueden responder a factores como el desempeño de labores en puestos de mayor jerarquía o complejidad, la ampliación de la jornada laboral, o la asunción de responsabilidades especiales en el marco de las necesidades institucionales.

FUNCIÓN

- Garantizar la correcta gestión administrativa del personal, lo que incluye la actualización permanente de la digitación de nombramientos. De igual forma, este departamento tiene la responsabilidad de velar por la adecuada aplicación de los derechos y beneficios del personal, tales como, ascensos, traslados y movimientos de personal.

FUNCIÓN

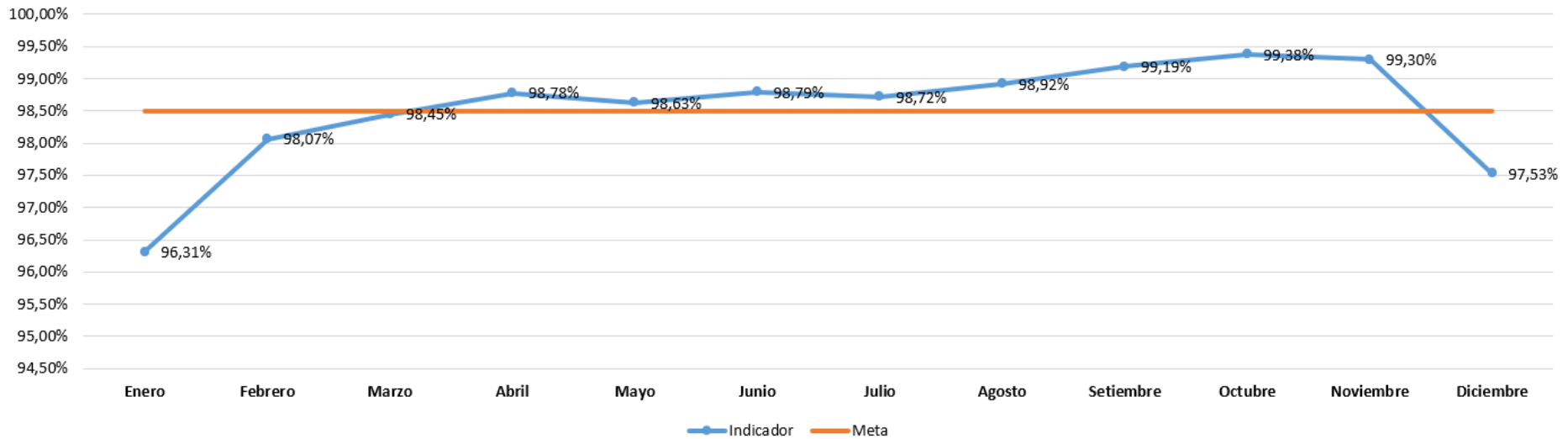
- Pilar esencial para la operatividad y sostenibilidad del sistema educativo costarricense, dado que su labor permite que el Ministerio de Educación Pública cuente con el recurso humano necesario para cumplir su misión de brindar educación de calidad en todo el territorio nacional. Su enfoque en la eficiencia, la equidad y el respeto por la normativa vigente, refuerzan el compromiso institucional con el fortalecimiento del sector educativo.

Indicadores de gestión

EFICIENCIA EN NIVELES DE UTILIZACIÓN DE PUESTOS TI Y TII

Refleja mensualmente la eficiencia en Niveles de Utilización de Puestos TI y TII

Niveles de Utilización de Puestos TI y TII

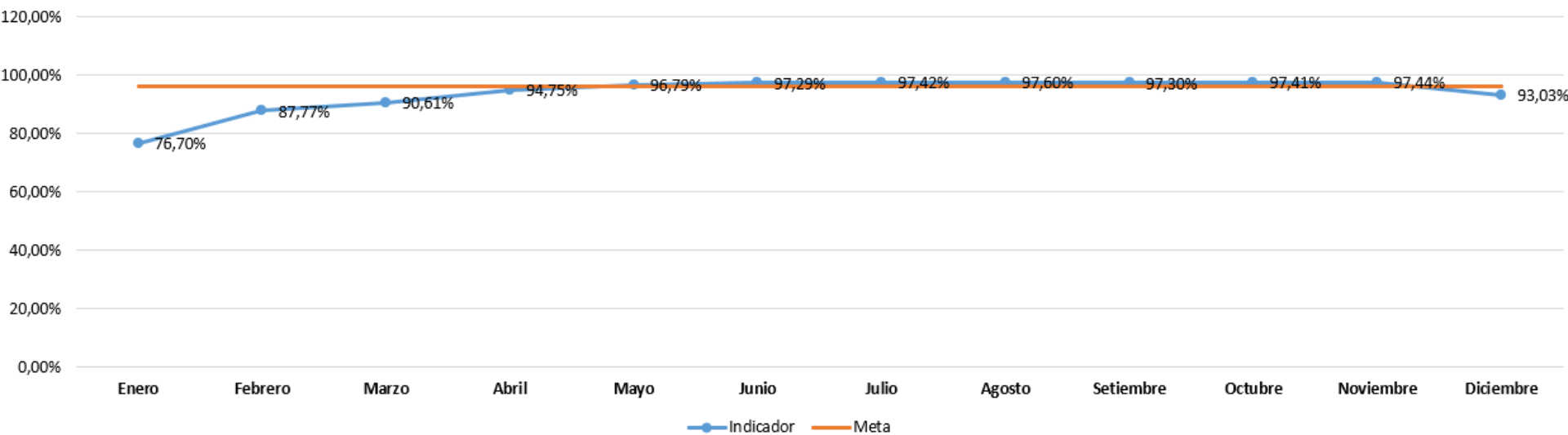


Indicadores de gestión

EFICIENCIA EN LOS NIVELES DE UTILIZACIÓN DE LECCIONES

Refleja mensualmente la eficiencia en Niveles de Utilización de lecciones en el sistema educativo

Niveles de Utilización de Lecciones

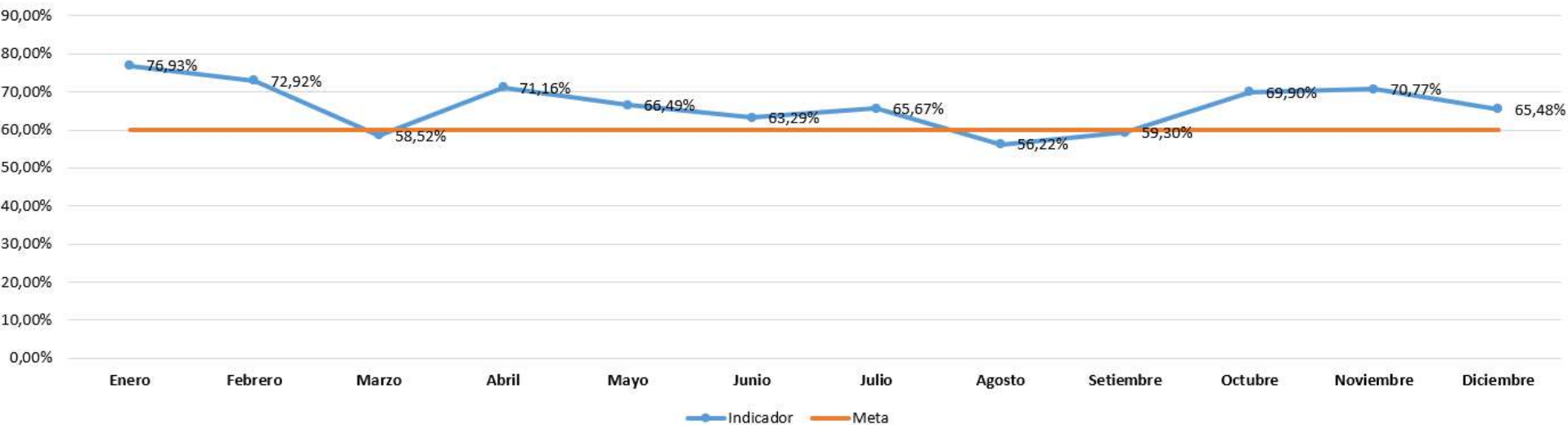


Indicadores de gestión

EFICIENCIA EN LAS VACANTES TRAMITADAS

Refleja mensualmente la eficiencia en la tramitación de vacantes

Vacantes tramitadas



Ética y valores

COMPROMISO:

- Establecimiento de metas claras.
- Fomento de la participación activa.
- Liderazgo ejemplar.
- Promoción del sentido de pertenencia.
- Seguimiento continuo.
- Transparencia en la comunicación.

RESPECTO:

- Políticas claras de convivencia
- Fomento de una comunicación asertiva
- Espacios seguros para el diálogo
- Liderazgo basado en el ejemplo
- Prácticas de retroalimentación constructiva
- Promoción del respeto hacia el entorno

TRANSPARENCIA:

- Comunicación abierta
- Rendición de cuentas
- Políticas claras y accesibles
- Transparencia en los procesos de selección
- Acceso a la información
- Respuesta a inquietudes
- Modelaje ético

RESPONSABILIDAD:

- Definición de roles y tareas
- Establecimiento de metas medibles
- Fomento de la autoevaluación
- Promoción del trabajo en equipo
- Seguimiento y supervisión

Oportunidades de Mejora



Incrementar la motivación interna

Realizar encuestas de clima organizacional para identificar factores que podrían mejorar la implicación de los colaboradores.



Mentoría personalizada

Implementar programas donde líderes experimentados guíen a los nuevos integrantes para fomentar el compromiso desde el inicio.



Revisión periódica de roles

Analizar las tareas asignadas para asegurar que sean realistas y estén alineadas con las capacidades individuales



Fomentar la participación activa

Realizar reuniones abiertas para que los colaboradores puedan plantear inquietudes directamente a los líderes.

Lecciones aprendidas

LECCIONES APRENDIDAS



Planificación estratégica que contemple tanto las necesidades actuales como las futuras. La capacitación y desarrollo de los empleados deben alinearse con los objetivos a largo plazo del MEP.

La gestión de más de 88,000 funcionarios requiere optimizar procesos y reducir la carga administrativa. La digitalización y automatización de trámites, movimientos de personal, en análisis y manipulación de datos, facilita una operación más ágil.

La comunicación es clave en una organización tan grande. La falta de claridad en los procesos puede generar incertidumbre y desconfianza entre los servidores. Es crucial mantener una comunicación fluida y transparente sobre políticas, cambios, beneficios y expectativas.

Evaluar el desempeño de los funcionarios y los procesos de recursos humanos permite identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas. La gestión de más de 88,000 empleados requiere un enfoque sistemático y regular para monitorear el desempeño.

Fomentar una mentalidad flexible y abierta. Estar preparado para adaptarse rápidamente a nuevos métodos o situaciones inesperadas. La resiliencia frente al cambio es crucial.

Limitaciones

Limitación de Recursos Financieros

El MEP enfrenta restricciones presupuestarias que pueden limitar la capacidad operativa para ofrecer los servicios administrativos que impactan la educación a nivel nacional

Limitación de Accesos en Nuevas Tecnologías

La rápida evolución tecnológica en el ámbito educativo y administrativo requiere que el personal y herramientas se mantengan en actualización continua con nuevas necesidades. Sin embargo, el MEP y los entes rectores no logran desarrollar a tiempo dichas mejoras, impactando negativamente la gestión diaria



Sobrecarga Laboral

La falta de recurso humano puede resultar en una atención inadecuada para brindar el servicio, retrasos en la toma de decisiones por parte de las autoridades superiores, y falta de tiempo para realizar tareas de planificación y desarrollo del personal. Esto también lleva a la rotación de personal por agotamiento o estrés.

Proyectos desarrollados



Busqueda de Vacantes

Regional Educación Occidente		
Vacante	Dirección Regional	Clase de Puesto
1401896	Direc. Regional Educación Occidente	11875 Profesor I

Publicación de vacantes desde el Sistema de Nombramientos

Publica las vacantes, en el sitio web MEP, en forma automática desde el sistema de nombramientos

LOGROS

- Agilización en el proceso de nombramientos, proceso pronto y oportuno.
- Transparencia y efectividad en el proceso de nombramiento y el cumplimiento de la normativa que nos cobija

100%

LIMITACIONES

- Adaptación del usuario al uso sistema.
- Por la cantidad de usuarios que visitan el sitio, el sistema en algunas ocasiones no responde con la rapidez requerida.

Fecha de Finalización

16/09/2024

Proyectos desarrollados



Herramienta Automatización

El propósito de esta automatización es agilizar la gestión de solicitudes de trámites y consultas dirigidas al Departamento de Dotación del Talento Humano. Esto se logra mediante un formulario de Microsoft Forms integrado en Microsoft Teams, que permite proporcionar respuestas automáticas cuando sea posible, y organizar la información en una base de datos para su análisis posterior.

LOGROS

- Agilización en el proceso consultas y respuestas al usuario.
- Trazabilidad a los trámites.
- Disminución de la cantidad de consultas en diferentes canales

100%

LIMITACIONES

- Adaptación del usuario al uso sistema.
- Cantidad de consultas y el tiempo de Ley para brindar respuesta.

Fecha de Finalización

02/12/2024

Proyectos desarrollados

Mostrar Todo

PERSONAL	TIPO INSTITUCION	CODIGO INSTITUCION	INSTITUCION

Base de datos para cuadros de personal en puestos

Se creó e implementó una base de datos para que los compañeros de cuadros de personal posean información extraída del sistema de nombramientos para validar el estado y ubicación de cada puesto

LOGROS

- Agilización en el control de puestos
- Identificación inmediata de vacantes y prontos a vencer
- Disminución en los tiempos requeridos para llevar el control de cada puesto

100%

LIMITACIONES

- Adaptación del usuario al uso de la base de datos.
- La actualización de los insumos depende de la DIG.

Fecha de Finalización

04/10/2024

Metas presentes y futuras

