



MINISTERIO DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

GOBIERNO
DE COSTA RICA

DIRECCIÓN DE GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO


INFORME FIN DE GESTIÓN

OFICINAS CENTRALES Y DRE





REGISTRO DE FIRMAS

Sofía Ramírez González		Firma: 
Despacho del Viceministerio Administrativo		
09 de agosto del 2022 al 07 de mayo del 2026		
Tel: 2256-8880	San José, Paseo Colón. Av. 1, calle 24, edificio Torre Mercedes, 5º piso.	https://www.mep.go.cr/transparencia-institucional/informes-institucionales

REGISTRO DE APROBACIÓN

José Leonardo Sánchez Hernández	Firma: 
Despacho Ministerial	Ministro
Sellos de aprobación (si coloca firma digital no se requiere sellos)	



ÍNDICE

REGISTRO DE FIRMAS	2
ABREVIATURAS	4
DEFINICIONES	6
PRESENTACIÓN.....	8
1 INTRODUCCIÓN.....	10
2 RESULTADOS DE LA GESTIÓN	13
3 EVALUACIÓN DE LOS PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS.....	37
4 RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y ACCIONES ADOPTADAS PARA SU FORTALECIMIENTO.....	61
5 DISPOSICIONES EMITIDAS POR ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO.....	66
6 ESTADO ACTUAL DEL ARCHIVO DE GESTIÓN.....	71
7 ESTADO ACTUAL DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA DEPENDENCIA.....	72
8 ENTREGA FORMAL DE ACTIVOS POR PARTE DE LOS JERARCAS Y TITULARES.....	73
9 ESTADO DE PROYECTOS / ACTIVIDADES PENDIENTES.....	75
10 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
11 ANEXOS.....	!Error! Marcador no definido.



ABREVIATURAS

- ✓ AC: Archivo Central.
- ✓ CGR: Contraloría General de la República.
- ✓ CNT: Catálogo Nacional de Trámites.
- ✓ CONESUP: Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada.
- ✓ CSE: Consejo Superior de Educación.
- ✓ DAIC: Dirección de Asuntos Internacionales y Cooperación.
- ✓ DFOE: División de Fiscalización Operativa y Evaluativa.
- ✓ DGSC: Dirección General de Servicio Civil.
- ✓ DGTH: Dirección de Gestión del Talento Humano.
- ✓ DIE: Dirección de Infraestructura Educativa.
- ✓ DIG: Dirección de Informática de Gestión.
- ✓ DM: Despacho Ministerial.
- ✓ DMR: Dirección de Mejora Regulatoria.
- ✓ DPE: Dirección de Programas de Equidad.
- ✓ DPI: Dirección de Planificación Institucional.
- ✓ DRE: Dirección Regional de Educación.
- ✓ DSG: Dirección de Servicios Generales.
- ✓ IFGTT: Informe de Fin de Gestión para Titulares del Título I.
- ✓ LGCI: Ley General de Control Interno.
- ✓ LMEP: Ley Marco de Empleo Público.



- ✓ MEIC: Ministerio de Economía, Industria y Comercio.
- ✓ MEP: Ministerio de Educación Pública.
- ✓ MICITT: Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones.
- ✓ OM: Oficialía Mayor.
- ✓ PANEA: Programa de Alimentación y Nutrición del Escolar y el Adolescente.
- ✓ PND: Plan Nacional de Desarrollo.
- ✓ PNFT: Programa Nacional de Formación Tecnológica.
- ✓ POA: Plan Operativo Anual.
- ✓ POI: Plan Operativo Institucional.
- ✓ SABER: Sistema de Administración Básica de la Educación y sus Recursos.
- ✓ SALTAD: Sistema de Aumento de Lecciones, Traslados, Ascensos, Descensos y Permutas.
- ✓ USP: Unidad Supervisora del Proyecto Fideicomiso.



DEFINICIONES

- **Informe de fin de gestión:** Es un documento mediante el cual el jerarca o titular subordinado rinde cuentas, al concluir su gestión, sobre los resultados más relevantes alcanzados, el estado de las principales actividades propias de sus funciones y el manejo de los recursos a su cargo.
- **Jerarca:** Superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro de órgano o ente, unipersonal o colegiado.
- **Sucesor:** Nuevos jefes o titulares subordinados designados para asumir los puestos de los funcionarios respectivos que dejan su cargo, indistintamente de la causa de finalización.
- **Titular subordinado:** Funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.
- **PEI:** Plan Estratégico Institucional.
- **Planificación:** proceso de definición de objetivos y metas de desarrollo en un tiempo y espacio determinados para la elaboración, ejecución y evaluación de los planes, programas y proyectos con miras al logro de esos objetivos y metas, utilizando racionalmente los recursos disponibles y potenciales.
- **PND:** Plan Nacional de Desarrollo.
- **PNIP:** Plan Nacional de Inversión Pública, como instrumento que contiene el conjunto de políticas, programas y proyectos de la inversión pública nacional, según lo establecido en el artículo 3.e) del Decreto Ejecutivo N° 34694-PLAN-H de 1º de julio de 2008.



- **POI:** los Planes Operativos Institucionales establecidos en el artículo 4º de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (Nº 8131 de 18 de setiembre de 2001).
- **Transparencia:** es la obligación de los funcionarios y las instituciones de garantizar el derecho constitucional de los habitantes al acceso veraz y oportuno de información.



PRESENTACIÓN

Me complace –en mi condición de Viceministra Administrativa del Ministerio de Educación Pública–, compartir este documento con el propósito de presentar la rendición de cuentas al concluir mi gestión, comprendida entre el 09 de agosto del 2022 al 07 de mayo del 2026.

Para mis superiores y mis sucesores, estas páginas constituyen la herramienta sobre la cual se establecen las características de los informes de fin de gestión a presentar por los jefes y titulares del MEP, las cuales tienen la finalidad de hacer de su conocimiento los avances más relevantes alcanzados en la dependencia durante mi gestión, así como recomendaciones que permitan continuar con la buena marcha de la instancia que quedará a su cargo.

Paralelamente, el presente informe tiene la finalidad de comunicar a la ciudadanía información relevante en el desempeño de esta instancia, a fin de garantizar la transparencia en las actuaciones de los funcionarios públicos ante los administrados.

Deseo expresar mi más sincero y profundo agradecimiento a todas las personas funcionarias que, con compromiso, vocación de servicio y alto sentido de responsabilidad, formaron parte de este proceso de gestión en el Viceministerio Administrativo del Ministerio de Educación Pública.

A lo largo de este periodo, tuve el privilegio de trabajar con un equipo humano altamente calificado, caracterizado por su profesionalismo, respeto, disposición al trabajo colaborativo y firme orientación al logro de resultados. Cada uno de los avances alcanzados ha sido posible gracias al esfuerzo conjunto, la articulación interinstitucional y la convicción compartida de contribuir al fortalecimiento del sistema educativo costarricense.

Extiendo un reconocimiento especial a las Direcciones y dependencias adscritas, cuyo acompañamiento técnico, compromiso permanente y capacidad de adaptación ante los distintos desafíos del entorno permitieron impulsar mejoras sustantivas en la gestión administrativa, en beneficio de la comunidad educativa a nivel nacional.

Asimismo, agradezco al máximo jefe por la confianza depositada, la orientación estratégica brindada y el respaldo constante en la toma de decisiones, elementos fundamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales.



A mis sucesores, les transmito mis mejores deseos de éxito en la continuidad de esta labor, con la certeza de que encontrarán en este equipo un aliado comprometido, así como una base sólida sobre la cual seguir construyendo y consolidando una gestión eficiente, transparente y orientada al bienestar de la población estudiantil.

Finalmente, reitero mi gratitud por la oportunidad de haber servido al país desde esta posición, reafirmando mi compromiso con la educación pública como pilar fundamental del desarrollo nacional y como instrumento para la generación de oportunidades y equidad social.

Atentamente,

**Firmado
digitalmente**

Para mayor información consulte el Sistema Digital
Certificado. Tómese en cuenta que la
representación gráfica no es vinculante.

MINISTERIO DE
EDUCACIÓN PÚBLICA DE COSTA RICA

Sofía Ramírez González

Viceministra

Viceministerio Administrativo



1 INTRODUCCIÓN

El IFGP es un instrumento mediante el cual los jefes y titulares subordinados rinden cuentas sobre los resultados más relevantes alcanzados por la organización a su cargo, y el estado de las principales actividades propias de sus funciones y el manejo de los recursos.

Dicho informe nace como referencia al artículo n°1 de la Directriz D-1-2005-CO-DFOE de 7 de julio de 2005 –emitida por la CGR– “que regula la obligación de los jefes y los titulares subordinados de la Administración activa de presentar [...] un informe donde se rinda cuentas de los resultados obtenidos en cumplimiento de las funciones bajo su responsabilidad conforme al artículo 12 de la Ley General de Control Interno”.

Está asociado, de igual manera, al Oficio DFOE-184 de 18 de julio de 2005, también de la CGR, en que establece que “la Administración será responsable de identificar a lo interno de su estructura orgánica, aquellos cargos que corresponden a titulares subordinados y que, por consiguiente, los funcionarios que los ocupen tendrán la obligación de rendir dicho informe atendiendo lo indicado en esas Directrices”. (sic).

De conformidad con la circular DM-0109-2025 y las directrices que se emitan sobre esta materia, será responsabilidad del titular subordinado, elaborar un informe final de gestión. Este informe se entregará, al menos quince días hábiles antes de dejar el cargo, siempre que este plazo sea posible. En caso de una salida repentina del cargo, el titular subordinado tendrá un plazo de diez días hábiles, contados a partir del último día en que estuvo en el cargo, para presentar el informe correspondiente.

Todo informe de fin de gestión de los siguientes cargos: ministros, viceministros, directores de oficinas centrales, directores de direcciones regionales, jefes de departamento de Oficinas Centrales, serán publicados en el sitio WEB del MEP dentro del link: <https://www.mep.go.cr/transparencia-institucional/informes-institucionales>.



• Objetivo del informe

Dar cumplimiento a lo dispuesto por la resolución D-1-2005-CO-DFOE “Directrices que deben observar los funcionarios Obligados a presentar el informe final de su gestión”, según lo dispuesto en el artículo n°12 de la LGCI (inciso e).

• Alcances y limitaciones del informe

El informe abarca el periodo comprendido entre el 09 de agosto del 2022 al 07 de mayo del 2026, a cargo del Viceministerio Administrativo.

Limitaciones:

- 1- En áreas específicas, particularmente en procesos técnicos como la gestión de bienes inmuebles, se evidenció una limitada disponibilidad de recurso humano especializado, lo que impactó los tiempos de formulación, análisis y ejecución de procedimientos clave.
- 2- Algunas acciones estratégicas estuvieron sujetas a:
 - Aprobaciones de otras instancias (ej. MIDEPLAN, Ministerio de Hacienda)
 - Emisión de normativa externa
 - Coordinación interinstitucional

Esto generó tiempos de respuesta no controlables directamente por el Despacho.

- 3- La entrada en vigor de normativa relevante, como la Ley Marco de Empleo Público, implicó:
 - Ajustes estructurales en procesos internos
 - Readequación de sistemas
 - Curvas de aprendizaje institucional



Lo cual representó un reto en términos de implementación oportuna.

4- Se identificaron elementos del entorno que afectaron la gestión, tales como:

- Restricciones económicas
- Ciberataques a sistemas institucionales
- Retrasos en procesos administrativos asociados a adquisiciones



2 RESULTADOS DE LA GESTIÓN

- Plan Nacional de Desarrollo y Plan Operativo Institucional

La Ley No. 8131, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, en su artículo 4, establece que: el PND constituye el marco global que orienta los POI, según el nivel de autonomía de cada institución. Además, señala que todo presupuesto público debe responder en principio, a los POA; específicamente los recursos del Estado deben ser presupuestados según la programación macroeconómica, reflejando las prioridades y actividades estratégicas del Gobierno, así como los objetivos y las metas del PND.

En ese sentido, el Viceministerio Administrativo ha realizado los esfuerzos necesarios para avanzar en el cumplimiento de los indicadores establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023–2026, específicamente en el sector Educación. En este marco, desde este despacho se tiene injerencia en los indicadores que se detallan a continuación:

OBJETIVO	INDICADOR	INSTANCIA ATINENTE
Mejorar la infraestructura física educativa de la educación pública preescolar, del primer, segundo y tercer ciclos; y de la educación diversificada.	Cantidad de obras de infraestructura ejecutadas en centros educativos	Dirección de Infraestructura Educativa (DIE)
Aumentar el porcentaje de estudiantes que reciben subsidio para transporte estudiantil.	Porcentaje de estudiantes que reciben subsidios para transporte estudiantil.	Dirección de Programas de Equidad (DPE)



- Plan estratégico y operativo de la dependencia

El Viceministerio Administrativo constituye el órgano responsable de dar continuidad a los procesos que desarrolla este Ministerio, orientados al fortalecimiento de la eficiencia en la administración del recurso humano, así como a la adecuada asignación de fondos destinados a comedores escolares, subsidios de transporte y becas.

Asimismo, le corresponde impulsar la agilización de la construcción de infraestructura educativa, el fortalecimiento de la conectividad institucional, la optimización de los servicios generales y la adecuada gestión de la Oficialía Mayor, entre otras funciones sustantivas.

En concordancia con lo anterior, este despacho ejerce una gestión gerencial y estratégica de carácter integral, basada en la supervisión, articulación y seguimiento de acciones, en estrecha coordinación con diversas instancias institucionales, entre las que destacan: el Archivo Central, la Dirección de Gestión del Talento Humano, la Dirección de Programas de Equidad, la Dirección de Informática de Gestión, la Dirección de Infraestructura Educativa, la Dirección de Servicios Generales y la Oficialía Mayor.

En ese sentido, se ha dado cumplimiento a los objetivos establecidos en el Plan Operativo Institucional (POA) del Plan Estratégico Institucional (PEI) del MEP, correspondientes al periodo 2022-2026, según se detalla a continuación:



NÚMERO	ÁREA	OBJETIVO	PERIODO	RESULTADO DE AVANCE
1	Ingeniería Idílica	Brindar seguimiento a la DIE en la atención de las necesidades de infraestructura educativa, mantenimiento y mobiliario de centros educativos para el correcto cumplimiento del POA.	2022-2026	100%
2	Inteligencia didáctica de la enseñanza	Brindar seguimiento a la DIG en atención de las necesidades tecnológicas de informática, conectividad y telecomunicaciones del MEP, para un correcto cumplimiento del POA.	2022-2026	100%
3	Rendimiento competitivo de gestión sociotécnica	Brindar seguimiento a las acciones de la DPE en la atención de cobertura de alimentación y transporte estudiantil de los centros educativos, para el correcto cumplimiento del POA.	2022-2026	100%
4	Rendimiento competitivo de gestión sociotécnica	Brindar seguimiento a las acciones del Archivo Central del MEP para el correcto cumplimiento del POA.	2022-2026	100%
5	Promoción del talento docente	Brindar seguimiento a las acciones de la Dirección de Gestión del Talento Humano para el óptimo cumplimiento del POA.	2022-2026	100%
6	Rendimiento competitivo de gestión sociotécnica	Brindar seguimiento a las acciones de la Oficialía Mayor del MEP para el óptimo cumplimiento del POA.	2022-2026	100%
7	Rendimiento competitivo de gestión sociotécnica	Brindar seguimiento a las acciones de la Dirección de Servicios Generales para el óptimo cumplimiento del POA.	2022-2026	100%
8	Rendimiento competitivo de gestión sociotécnica	Generar valor público mediante una gestión estratégica orientada a resultados que genere coordinación entre instancias, optimización e integración de trámites y procesos, medidas de control y evaluación de su accionar	2022-2026	100%

Con base a los objetivos planteados del 2022 al 2026, se obtuvieron, entre otros, los siguientes logros relevantes por parte de cada una de las instancias.

Archivo Central:

- 1- Optimización del uso del espacio institucional mediante eliminación documental y avance hacia la transformación digital de la gestión documental.

Se ejecutaron 161 eliminaciones documentales durante el IV período, cumpliendo estrictamente la normativa archivística nacional. Estas acciones permitieron optimizar el uso del espacio físico institucional



y atender oportunamente cierres de sedes, traslados administrativos y reorganizaciones estructurales del MEP, además de garantizar la disponibilidad, confiabilidad y trazabilidad de la información necesaria para la toma de decisiones, la rendición de cuentas y los procesos de fiscalización. Asimismo, se concretaron gestiones estratégicas que permitieron la firma del convenio para la donación o contratación de un Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos en octubre de 2025, sentando las bases para la modernización integral de la gestión documental del MEP.

2- Modernización administrativa y reducción de riesgos institucionales mediante la digitalización documental.

Durante el período 2022-2026 se digitalizaron más de 4.400 expedientes de funcionarios inactivos, fallecidos y pensionados, lo que permitió modernizar los procesos administrativos, fortalecer la preservación del patrimonio documental y mitigar riesgos operativos, legales y de pérdida de información relevante para la gestión institucional.

3- Consolidación del Archivo Central como instancia técnica rectora y fortalecimiento de su posicionamiento institucional.

El Archivo Central fortaleció su rol como instancia técnica rectora mediante la ejecución de servicios de inspección, seguimiento y asesoría archivística, así como más de 60 actividades de capacitación dirigidas a dependencias centrales, direcciones regionales y centros educativos. Paralelamente, se impulsaron acciones de difusión, exposiciones, visitas guiadas, productos audiovisuales y la consolidación de un subsitio web institucional, promoviendo la valoración del patrimonio documental como un activo estratégico para la memoria histórica, la transparencia y la gestión pública.



Dirección de Gestión del Talento Humano:

1- Inicio del estudio técnico integral de cargos en las 27 Direcciones Regionales de Educación para analizar funciones, perfiles de puestos y cargas de trabajo asociadas al proceso de desconcentración de servicios administrativos, financieros y legales.

Esto establece una base técnica objetiva para dimensionar las necesidades reales de personal y permite sustentar ante el Ministerio de Hacienda la creación de nuevas plazas, sin contravenir la normativa vigente en materia de clasificación y reasignación de puestos.

2- Creación y modificación de especialidades pertenecientes al Manual Descriptivo de Especialidades Docentes.

El Consejo Superior de Educación (CSE), ha aprobado una serie de disposiciones, normativas y políticas trascendentales para orientar la educación costarricense, reviste vital importancia, el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional en Costa Rica (MNC-EFTP-CRF), por consiguiente, se realizaron las gestiones pertinentes para la creación o modificación de algunas especialidades de la oferta técnica, contenidas en el Manual Descriptivo de Especialidades Docentes con fundamento en diversos acuerdos del Consejo Superior de Educación, donde se aprueban los nuevos programas de estudio para la aplicación en las instituciones educativas alineadas al Marco Nacional citado.

3- Consolidación de la población interina a propiedad según el Transitorio IX de la Ley Marzo Empleo Público 10159.

Este logro brindó estabilidad laboral a 9.858 funcionarios (as) y reconoció la experiencia del personal interino, regularizando una



situación histórica, fortaleciendo la seguridad jurídica y la gestión del empleo público.

- 4- Fortalecer la Carrera Docente para una mejor educación, mediante la primera implementación de la prueba de idoneidad para personal del Título II en el MEP en el contexto del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público.

Esta primera aplicación se dividió en dos jornadas, la primera se realizó el 6 de noviembre de 2025 y la segunda el 9 de diciembre de 2025. Constituyó una de las producciones que marcan la actualización del modelo de selección y contratación del personal docente en el MEP.

Su aplicación representa la concreción de etapas previas de elaboración de producciones que fueron base para el diseño de la prueba como lo son: El Reglamento para las pruebas de comprobación de la idoneidad en los procesos de selección y nombramiento de la carrera docente y los perfiles por estrato del Título II.

- 5- Reconocer los ajustes de carrera profesional presentados en los periodos 2023-2025 UTSU (Unidad de Trámites y Servicio al Usuario).

Con esto se logró pagar por resolución administrativa las diferencias salariales correspondientes al 2023-2024 y actualizar el 2025 como periodo fiscal vigente. Disminuyendo la cantidad de reclamos administrativos entrantes.

- 6- Realizar pagos pendientes a los funcionarios en escala de salario global por faltas de parametrización en los sistemas, en cumplimiento con la Ley Marco de Empleo Público.



La gestión y realización de los pagos pendientes a las personas funcionarias de la escala de salario global, originados por ajustes en la parametrización de los sistemas, constituyó un logro clave.

Este proceso permitió corregir inconsistencias operativas, asegurar el cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público y garantizar el reconocimiento oportuno de los derechos salariales, fortaleciendo la seguridad jurídica y consolidando la confianza institucional.

- 7- Publicación del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el MEP y del Reglamento a la Ley para Prevenir la Revictimización y Garantizar los Derechos de las Personas Menores de Edad.

Dicha publicación permite facilitar la aplicación práctica de la ley y establecer criterios uniformes sobre la materia. Actualmente, se trabaja en pro de su efectiva divulgación y sensibilización.

Dirección de Informática de Gestión:

- 1- Implementación de conectividad y redes Internas en Centros Educativos del país.

Se ha logrado llevar internet al 98.4% de los Centros Educativos del país, que corresponde al 100% de los Centros Educativos a los cuales se puede llevar este servicio (se excluyen centros penitenciarios y centros que se encuentran en instalaciones temporales que no son propiedad del MEP); en mayor parte corresponde a un internet de banda ancha.

Dirección de Programas de Equidad:

- 1- Fortalecimiento del Marco Normativo con nuevo reglamento del PANEA.



La promulgación del Reglamento del Programa de Alimentación y Nutrición del Estudiante y del Adolescente (PANEA), mediante el Decreto Ejecutivo N°44940-MEP en abril de 2025, constituye un logro significativo al dar cumplimiento integral a la meta establecida para el período. Esta acción permitió completar el marco normativo requerido para la adecuada operación del programa, dotándolo de respaldo legal y claridad regulatoria.

La entrada en vigor del reglamento fortalece los procesos de gestión, regulación y control del PANEA, contribuyendo a una ejecución más eficiente, transparente y alineada con los objetivos de protección del derecho a la alimentación y nutrición de la población estudiantil beneficiaria.

2- Publicación de los menús contextualizados y culturalmente pertinentes para la población indígena.

La elaboración y formalización de los manuales de menús contextualizados y culturalmente pertinentes para los distintos territorios indígenas representa un hito fundamental, al asegurar que la propuesta alimentaria responda a criterios de pertinencia cultural y adecuación territorial, atendiendo sus particularidades sociales y culturales, en apego al respeto del Derecho Indígena y con el propósito de revitalizar la gastronomía ancestral.

Durante el 2025, se finalizó el desarrollo y publicación de los manuales, alcanzando un 85% de avance, reflejando el cumplimiento efectivo de las etapas técnicas y administrativas establecidas en el cronograma institucional para el desarrollo del menú dirigido a la población estudiantil indígena.

Esta iniciativa beneficiará a más de 16.625 beneficiarios en 302 centros educativos cubriendo los 24 territorios indígenas de los 7 pueblos originarios, constituye así un avance significativo en el fortalecimiento de la pertinencia cultural de la alimentación escolar.



- 3- Mejora de Transporte Estudiantil. Se incrementó en un 4,4% la cantidad de estudiantes con el subsidio de transporte estudiantil, representando un incremento de 6.799 nuevos beneficiarios.

Se logra aumentar la cantidad de estudiantes beneficiarios del Programa de Transporte Estudiantil con respecto al 2024 en estudiantes en condición de pobreza y vulnerabilidad.

Durante el 2025, se alcanzó un total de 161.697 beneficiarios con una inversión de 50.268.793.998,39.

Dentro de estos beneficiarios se incluyen 3.704 estudiantes en situación de discapacidad.

Esto se logra de acuerdo con la maximización del presupuesto autorizado para aumentar la cobertura del Programa mediante la atención de las gestiones de nuevos subsidios de estudiantes en condición de pobreza: agregando rutas nuevas a centros educativos beneficiarios o que no estaban dentro de la atención del PTE, atención de postulantes adicionales en rutas existentes, ajustes técnicos, revisión del monto del subsidio, atención de emergencias, entre otros.

- 4- Publicación del Reglamento de Becas de Postsecundaria.

La Unidad de Becas, cuenta ya con la normativa para dirigir y regular el programa de becas de Postsecundaria. Fue publicada en el diario oficial La Gaceta Alcance N°80 a la Gaceta N°120.

Esto permite una mayor eficiencia en los procedimientos del programa, fundamentados en el Reglamento de becas, lo que permite que todas las actuaciones de la Unidad se realicen con respaldo normativo formal, disminuyendo riesgos legales, observaciones de auditoría, entre otros.

Además, corrige vacíos normativos, actualiza lineamientos y establece reglas claras para todos los actores, evitando prácticas dispares, promoviendo igualdad de trato, coherencia y justicia en la



asignación y la administración de las becas. Se crea un marco jurídico coherente y vinculante, a su vez sustituye prácticas informales por procedimientos oficiales.

Permite definir roles y responsabilidades claras entre los diferentes actores, consolidando un modelo operativo único y coherente.

Esto ha permitido el fortalecimiento de la gestión institucional, ya que es un instrumento normativo clave, que permite:

- Claridad en los procesos de recepción de nuevas solicitudes y prórrogas, así como el otorgamiento del beneficio.
- Mayor eficiencia en los procedimientos que tiene a cargo el programa de becas.
- Brindar seguridad jurídica, al asegurar procesos verificables y auditables y objetividad en las becas que se otorgan, según criterios establecidos y no subjetivos.
- Definición de criterios objetivos de selección.
- Establecimiento de mecanismos para priorizar poblaciones vulnerables.

Además, al contar con un reglamento formal, la Unidad de Becas pasa de operar con criterios operativos a ejecutar política pública con sustento jurídico, lo que sustenta la calidad institucional, la credibilidad y la imagen del programa.

- 5- Incremento de un 24.90% en la cantidad de becas, para estudiantes en situación de pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad cursaran una carrera universitaria.

Para el año 2025, se estima que hubo un incremento del 48.30%, casi un 50% en el otorgamiento de las becas, mejorando la cobertura a nivel nacional, no solo concentrándose en la zona urbana del país, sino permitiendo cubrir las zonas rurales y costeras.

En la siguiente tabla se muestra el logro de haber incrementado la cobertura del programa de becas de Postsecundaria:



Tabla N°1. Beneficiarios del Programa de Becas de Postsecundaria 2022-2025

Año	Cantidad de Beneficiarios	Inversión
2022	4756	¢4 950 055 800,00
2023	4940	¢3 502 925 200,00
2024	5647	¢3 640 040 072,00
2025	7053	¢5 108 893 440,00

Fuente: Elaboración propia, Unidad de Becas (2025)

Lo anterior, evidencia un aumento gradual en el número de beneficiarios de un año a otro y por ende una ejecución presupuestaria.

Esto conlleva a equilibrar las oportunidades en las zonas rurales, ya que históricamente suelen enfrentar mayores limitaciones económicas, educativas y tecnológicas, en comparación con las zonas urbanas.

El acceso a la educación superior se ha visto marcada con mayor énfasis en el área metropolitana, por eso, el reducir esta brecha histórica, ha sido y será un reto constante del programa de becas de Postsecundaria y las estadísticas muestran que se está trabajando en ello.

Las becas permiten que estudiantes de zonas rurales, que de otra forma no podrían hacerlo, ingresen y permanezcan en la educación superior. Esto también contribuye a la descentralización del desarrollo social y económico, favoreciendo un crecimiento nacional más equitativo.

- 6- Se incrementó en un 26,48% el monto mensual de las becas postsecundaria, elevándolo a ¢65.520 para dos o tres materias y a ¢104.980 para cuatro o más.



Es en el mes de diciembre 2024, se emite la RESOLUCIÓN N° MEP-2642-2024, publicada en el diaria oficial La Gaceta Alcance N°198 a La Gaceta N°230 del 6 de diciembre de 2024, donde se autoriza el aumento de las becas y su continuidad para el año 2025 en adelante.

Esta fue una actualización necesaria después de casi una década sin incrementos: El aumento aplica a una desactualización de nueve años (desde 2015), lo que constituye un logro administrativo e institucional importante, debido a:

- Restituye el valor real de la beca.
- Reconoce el aumento sostenido de la inflación.
- Alinea el beneficio a la situación socioeconómica del país.
- Fortalecimiento de la gestión institucional del programa de becas.

La decisión de aumentar los montos evidencia:

- Capacidad de respuesta ante cambios en el entorno económico.
- Gestión normativa y administrativa eficiente.
- Un programa que evoluciona y se adapta a las necesidades de su población meta.
- Mayor ejecución presupuestaria: Al elevarse los montos de las becas, se ejecuta un porcentaje mayor del presupuesto otorgado, evitando subejecuciones y contribuye a justificar y sostener futuros aumentos presupuestarios, al evidenciar un uso eficiente de los fondos.
- Cambios habidos en el entorno: Un programa de becas, que se renueva y se ajusta a la realidad que viven los estudiantes, con respecto a los costos del pago de materias y matrícula.
- Una mayor precisión social por reducir la exclusión educativa a nivel de educación superior y reducir la brecha económica, permitiendo que estudiantes de bajos recursos económicos tengan igualdad de oportunidades.



Oficialía Mayor:

- 1- Más de 550 personas funcionarias capacitadas en temas psicosociales, salud mental laboral y prevención de riesgos.

Lo anterior contribuye de manera significativa a la prevención del estrés, el síndrome de desgaste profesional (burnout), el acoso laboral y otros riesgos psicosociales que inciden negativamente en la salud y el desempeño del personal. Asimismo, permite que las personas funcionarias adquieran herramientas prácticas para la identificación, atención y adecuada canalización de situaciones de riesgo en el entorno laboral, lo cual coadyuva a la reducción de incapacidades y conflictos laborales. De igual forma, estas acciones se enmarcan en el cumplimiento de los lineamientos nacionales en materia de salud ocupacional y prevención de riesgos.

- 2- Desarrollo de Jornadas Regionales de Salud Ocupacional, talleres de ergonomía, campañas de vacunación, actividades de bienestar y pausas saludables.

Promueve un enfoque integral en la prevención de riesgos laborales, abordando tanto los factores físicos como los psicosociales. Asimismo, acerca los servicios de salud ocupacional a las distintas instancias del MEP, fortaleciendo la cultura institucional de autocuidado y prevención. De igual forma, contribuye a la reducción de la incidencia de enfermedades y lesiones laborales mediante la implementación de medidas como la ergonomía, la vacunación y la promoción de hábitos saludables.

Adicionalmente, impulsa la incorporación de prácticas saludables dentro de la jornada laboral, favoreciendo la continuidad y eficiencia de los servicios públicos, a través de la disminución de incapacidades y del ausentismo.



- 3- El MEP alcanzó la calificación de 91.15% en la evaluación anual de DIGECA (Dirección de Gestión de la Calidad Ambiental), mejora sostenida desde 71% → 88% → 91,15%.

El avance de 71% → 88% → 91,15%. Evidencia un proceso continuo del fortalecimiento de la gestión ambiental institucional, refleja el cumplimiento de la normativa ambiental posicionando al MEP como institución de alto cumplimiento en políticas ambientales del Estado, evidencia una articulación interna, mayor sensibilización del personal y aplicación efectiva de lineamientos en temas como gestión de residuos y uso eficiente de recursos.

Dirección de Infraestructura Educativa:

1- Proyectos de mantenimiento y obra nueva.

- Ejecución de más de 500 obras nuevas y proyectos de mantenimiento en centros educativos, beneficiando a cerca de 200.000 estudiantes.
- Establecimiento de procesos y manuales que optimizaron la gestión de obras, la adquisición y el uso eficiente de los recursos.
- Incremento en las inversiones destinadas a terrenos y mobiliario, fortaleciendo la capacidad instalada del sistema educativo.
- Fortalecimiento de alianzas con actores locales y privados, ampliando la cobertura y el impacto territorial.
- Desarrollo de estudios técnicos y de impacto que informatizaron la gestión y permitieron una toma de decisiones más oportuna y eficiente.

Dirección de Servicios Generales:

- Durante el período comprendido entre 2023 y 2026, se dotó de flotilla vehicular a las 27 Direcciones Regionales de



Educación, garantizando la disponibilidad de al menos un vehículo por cada una. Esta acción representa un aporte de alto impacto en la gestión eficiente de dichas instancias, al facilitar sus labores operativas, mejorar la movilidad institucional y fortalecer la atención oportuna de sus requerimientos.

- Se brindó atención continua al mantenimiento de los edificios correspondientes a supervisiones y Direcciones Regionales de Educación, mediante la ejecución de reparaciones e intervenciones de infraestructura de mantenimiento menor a nivel nacional, en respuesta a las necesidades identificadas.
- Se llevó a cabo el proceso de des inscripción de vehículos que, pese a encontrarse registrados a nombre del MEP, permanecieron durante años —desde administraciones anteriores— sin uso alguno, almacenados sin un propósito definido. Esta acción permitió depurar la flotilla institucional y regularizar la situación registral del MEP en relación con los vehículos inscritos a su nombre.

• Marco filosófico de la dependencia

Las premisas que orientan el quehacer del Despacho del Viceministerio Administrativo no se encuentran formalmente consignadas en un documento específico. No obstante, esta instancia asume la responsabilidad de gestionar de manera eficiente los recursos institucionales, particularmente en materia de gestión del talento humano, remuneraciones, conectividad e infraestructura educativa.

En este marco, su misión principal consiste en garantizar la adecuada ejecución de los procesos administrativos, así como optimizar la asignación de recursos destinados a comedores escolares, becas y transporte estudiantil. De igual forma, procura la agilización de los procesos vinculados a la construcción de infraestructura educativa, con el fin de asegurar condiciones óptimas que favorezcan el proceso de enseñanza y aprendizaje.



Asimismo, el Viceministerio orienta su accionar a garantizar que los recursos públicos lleguen de manera oportuna a los centros educativos, promoviendo a su vez un uso eficiente, transparente y responsable de los fondos públicos. En este sentido, su gestión se fundamenta en principios de eficiencia, equidad, transparencia y mejora continua, contribuyendo de manera estratégica al fortalecimiento del sistema educativo y al cumplimiento de los objetivos institucionales del Ministerio.

- **Labor sustantiva**

A continuación, se describen las funciones sustantivas del Viceministerio, según lo que establece el Decreto Ejecutivo 38170-MEP:

Artículo 39.—El Nivel Director del Viceministerio Administrativo contará con las siguientes Direcciones:

- a) Dirección de Recursos Humanos (DRH).*
- b) Dirección de Infraestructura y Equipamiento Educativo (DIEE).*
- c) Dirección de Programas de Equidad (DPE).*
- d) Dirección de Informática de Gestión (DIG).*
- e) Dirección de Servicios Generales (DSG).*

Cada una de las dependencias que conforman el Viceministerio Administrativo funcionará bajo la responsabilidad de un Director, quien dependerá jerárquicamente del Viceministro Administrativo, tanto para asuntos técnicos como administrativos.

El Área Administrativa contará además con la Oficialía Mayor, el Archivo Central y la Unidad de Supervisión del Fideicomiso BNCR-MEP, instancias que dependerán jerárquicamente del Viceministro Administrativo.

Con base en las direcciones adscritas al Viceministerio, este despacho ejerce una labor gerencial y estratégica orientada a la coordinación, articulación, comunicación y acompañamiento



institucional, las cuales resultan fundamentales para brindar soporte a las funciones que se ejecutan en los distintos niveles de la organización, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

- **Funciones**

De acuerdo con el Decreto Ejecutivo 38170-MEP (Capítulo VII, Sección I), para el cumplimiento de sus funciones el Viceministerio Administrativo cuenta con las siguientes instancias:

Unidad Supervisora del Proyecto del Fideicomiso MEP-BNCR

Es una unidad administrativa de alto nivel que tiene su justificación legal en el punto 5 del anexo único de la Ley 9124, mediante la cual la Asamblea Legislativa autoriza al Poder Ejecutivo para suscribir una operación de crédito público, mediante un fideicomiso con contratos de arrendamiento financiero. Esta unidad operará como contraparte técnica y administrativa del MEP para todos los efectos del fideicomiso suscrito con el Banco Nacional de Costa Rica y depende directamente del Viceministro Administrativo.

Dirección de Gestión del Talento Humano

Es el órgano técnico responsable de coordinar y articular, de conformidad con el bloque de legalidad aplicable, los procesos relacionados con la planificación, promoción, reclutamiento, selección, nombramiento, capacitación y evaluación del recurso humano del Ministerio de Educación Pública (MEP) destacado en los centros educativos, en las Direcciones Regionales de Educación y en las Oficinas Centrales. Para tales efectos deberá coordinar con la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), de conformidad con la normativa establecida.



Dirección de Infraestructura Educativa:

Es el órgano técnico encargado de planificar, desarrollar, coordinar, dirigir, dar seguimiento y evaluar planes, programas y proyectos tendientes al mejoramiento y ampliación de la infraestructura física educativa y su equipamiento, como medio para facilitar el acceso, la calidad y la equidad de la educación pública costarricense. Contempla el mantenimiento preventivo y correctivo, la rehabilitación y la construcción de infraestructura educativa, así como su equipamiento y la dotación de mobiliario.

Brindará asesoría técnica al Consejo Superior de Educación (CSE) para el cumplimiento de sus competencias constitucionales y legales relacionadas con la infraestructura educativa.

Presentará al jerarca una propuesta de planificación anual en materia de infraestructura y equipamiento educativo, quien con el auxilio del Viceministro Administrativo, resolverá en definitiva.

Además, brindará asesoría técnica a las Juntas de Educación y Juntas Administrativas para la ejecución de proyectos relacionados con el mantenimiento preventivo y correctivo, la rehabilitación y la construcción de infraestructura educativa, así como su equipamiento y la dotación de mobiliario, financiados con presupuesto del MEP u otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con la normativa específica que se establezca para tales efectos.

Dirección de Programas de Equidad:

Es el órgano técnico responsable de reducir la brecha de oportunidades en el sistema educativo costarricense, procurando el acceso y la permanencia de los estudiantes de más bajos ingresos mediante el manejo integral de los distintos programas sociales del MEP, específicamente los relacionados con los servicios de alimentación y nutrición, transporte estudiantil y becas.



Dirección de Informática de Gestión:

Es el órgano técnico responsable de orientar, promover y generar la transferencia y adaptación de las tecnologías de la informática y de las telecomunicaciones al Ministerio de Educación Pública (MEP), tanto en las Oficinas Centrales como en las Direcciones Regionales de Educación.

Dirección de Servicios Generales:

Es el órgano técnico responsable de planificar, coordinar, controlar y evaluar la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, transporte, mensajería, limpieza y centrales telefónicas, de acuerdo con las necesidades de las Oficinas Centrales y las Direcciones Regionales de Educación. Asimismo, garantizar la prestación de los servicios públicos de agua, electricidad y telecomunicaciones; dar seguimiento a contratos de seguros, contratos de alquiler de edificios y contratos de reparación y mantenimiento de bienes muebles e inmuebles en general.

Oficialía Mayor:

Le corresponde brindar apoyo al Viceministerio Administrativo en la planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación de los planes y programas formulados para orientar la prestación de los servicios que brinda el MEP por medio de la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Infraestructura y Equipamiento Educativo, la Dirección de Programas de Equidad, la Dirección de Informática de Gestión y la Dirección de Servicios Generales.

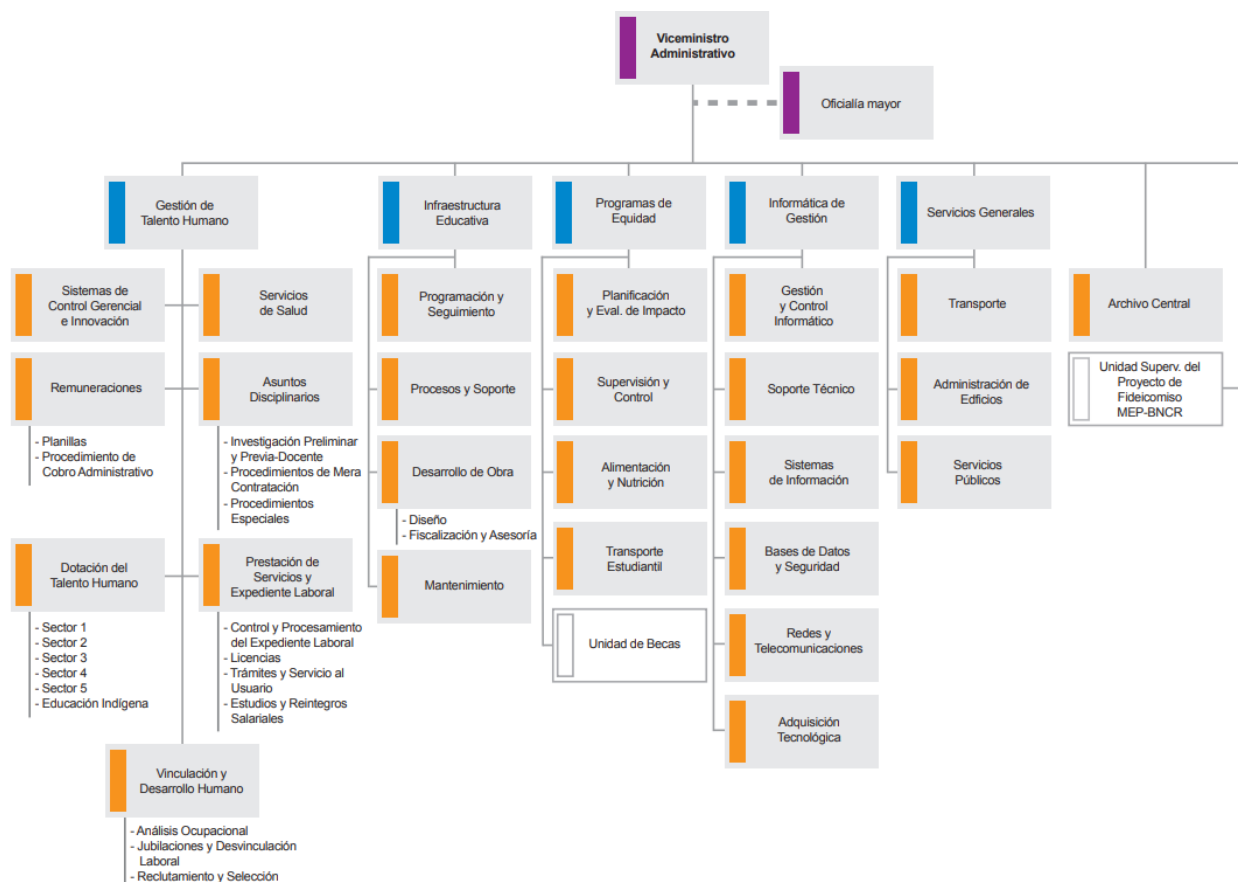
Archivo Central:

Atiende las funciones que establece el artículo 42 de la Ley del Sistema Nacional de Archivos.



Organigrama

A continuación, se muestra el organigrama de la instancia:



Fuente: Página web del Ministerio de Educación Pública

Cambios en el entorno durante la gestión

Las siguientes tablas identifican los principales cambios externos (ordenamiento jurídico, económico, sociales, demanda de servicios, medioambientales, y avances tecnológicos) e internos (oferta de servicios, estructura organizacional, recurso humano, recurso



presupuestario, infraestructura y equipamiento, tecnología disponible) que afectaron el quehacer de la dependencia durante el periodo:

- **Cambios Relevantes**

Dirección de Informática de Gestión

El uso intensivo de plataformas digitales para la enseñanza, la evaluación y la gestión académica incrementó la dependencia institucional de los servicios tecnológicos. Este escenario reforzó la necesidad de fortalecer la infraestructura, la seguridad y los mecanismos de soporte, impulsando una transformación tecnológica alineada con las demandas actuales del sistema educativo.

El aumento sostenido en la demanda de formación técnica y tecnológica generó una mayor exigencia sobre los servicios digitales y la infraestructura tecnológica institucional, impulsando procesos de mejora y optimización continua.

Durante el período 2022–2026 también se registraron cambios significativos en el entorno institucional y normativo que incidieron directamente en la planificación estratégica de la DIG. Entre ellos destacan las variaciones en las jerarquías institucionales, las transiciones administrativas y la emisión de nuevas disposiciones por parte del MICITT como ente rector en tecnologías de información, lo cual exigió una actualización constante de instrumentos y enfoques de gestión.

Fuente: Elaboración propia, 2026.



Dirección de Gestión del Talento Humano

El entorno institucional experimentó transformaciones relevantes, impulsadas por la creciente demanda de competencias digitales y bilingües, la modernización de la educación técnica y los lineamientos del Consejo Superior de Educación orientados a ampliar la enseñanza del inglés.

Adicionalmente, la implementación de la Ley Marco de Empleo Público generó ajustes estructurales que incidieron directamente en los procesos de dotación y en la gestión del talento humano en estas áreas estratégicas, promoviendo una mayor alineación con el marco normativo vigente.

El período también estuvo marcado por transformaciones normativas de alto impacto. Destacan la publicación del Decreto 44918-MEP (04/02/2025), correspondiente al Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral, y del Decreto 44963-MEP (21/04/2025), que reglamenta la Ley para prevenir la revictimización de personas menores de edad y garantizar sus derechos.

Estas disposiciones redefinieron el entorno de gestión, impulsando adecuaciones procedimentales, delimitación clara de competencias y una mayor articulación entre las unidades institucionales, lo que fortaleció la capacidad de respuesta ante situaciones de riesgo.

Asimismo, un contexto de transformación normativa, en el que el MEP asumió formalmente la administración del mecanismo de idoneidad docente, en cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP). Esta normativa asigna al Ministerio la responsabilidad de garantizar procesos de ingreso basados en el mérito y en criterios estandarizados de evaluación.

A partir de este mandato legal, se impulsó la digitalización integral del mecanismo y su implementación a escala nacional. Como resultado concreto, 1.795 personas aprobaron las pruebas de



idoneidad en el marco del Transitorio IX de la LMEP, consolidando un modelo de ingreso fundamentado en mérito, transparencia e idoneidad profesional, y fortaleciendo significativamente la Carrera Docente.

La creciente digitalización de trámites y procesos incrementó la demanda sobre los sistemas institucionales y los servicios de soporte, lo que fue atendido mediante acciones de mejora continua y fortalecimiento tecnológico.

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Dirección de Infraestructura Educativa

La pandemia por COVID-19 y la implementación de nuevos protocolos sanitarios impulsaron adecuaciones en la infraestructura para garantizar espacios seguros y adecuados.

El crecimiento demográfico en algunos cantones y zonas rurales requirió la ampliación y modernización de instalaciones.

La crisis económica y los ciberataques afectaron procesos administrativos, generando retrasos en algunas adquisiciones y donaciones de terrenos, así como en la dotación de mobiliario educativo.

El aumento en la demanda de servicios digitales impulsó transformaciones tecnológicas en la gestión institucional.

La creciente dependencia de los servicios digitales elevó la criticidad de la infraestructura tecnológica, reforzando la necesidad de inversión sostenida y coordinación estratégica para asegurar su continuidad.

Fuente: Elaboración propia, 2026.



Dirección de Programas de Equidad

El entorno de desarrollo del PANEA se ha mantenido estable, principalmente por la asignación presupuestaria establecida por ley, lo cual ha permitido garantizar la continuidad y estabilidad del servicio de alimentación durante el período analizado.

No obstante, se identifica como un factor del entorno que incide en el programa la dinámica demográfica, especialmente, la disminución progresiva de la tasa de natalidad. Tendencia que ha repercutido directamente en la matrícula de los centros educativos, generando una reducción gradual en la cantidad de beneficiarios atendidos con el servicio de alimentación. Esta situación obedece a cambios demográficos, no a una disminución de la cobertura, ni a desatención por parte del PANEA.

Además, durante el período analizado se enfrentaron cambios relevantes en el entorno operativo que incrementaron la complejidad en la gestión del programa, particularmente en la atención de situaciones de emergencia que requieren la aplicación de procedimientos por excepción, como el cierre temporal de centros educativos y la reubicación de estudiantes por amenazas naturales, órdenes sanitarias, entre otros.

Estas circunstancias extraordinarias modifican el contexto habitual de atención y demandan una gestión más flexible y oportuna de los subsidios, a fin de garantizar la continuidad del servicio y la protección efectiva de la población estudiantil afectada.

Fuente: Elaboración propia, 2026.



3 EVALUACIÓN DE LOS PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS

- Criterios de evaluación de los objetivos e indicadores de gestión

Los resultados que se observan a continuación han sido evaluados mediante la siguiente clasificación, considerando los criterios definidos por la Dirección de Planificación Institucional para evaluar indicadores de gestión para el POA.

RESULTADO	NOTACIÓN	
$\geq 100\%$		Cumplimiento óptimo
$\geq 90\%$ y $< 100\%$		Cumplimiento satisfactorio
$\geq 70\%$ y $< 90\%$		Cumplimiento moderado
$\geq 60\%$ y $< 70\%$		Cumplimiento insuficiente
$< 60\%$		Cumplimiento deficiente

Fuente: Departamento de Evaluación y Programación, DPI

RESUMEN DE PERIODOS 2023 A 2026					
Objetivos	Metas	Indicadores	Resultados	Evaluación del resultado	Observaciones
Brindar seguimiento a la DIE en la atención de las necesidades de infraestructura educativa,	Dos reportes anuales (1 por semestre) de las acciones desarrolladas por	Cantidad de reportes semestrales de acciones desarrolladas por parte de la DIE.	100%	Cumplimiento óptimo	Con base al seguimiento brindado por el despacho se obtuvo, entre otros avances, lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de más de 500 obras nuevas y proyectos de mantenimiento en centros educativos, beneficiando a cerca de 200.000 estudiantes.



RESUMEN DE PERIODOS 2023 A 2026

Objetivos	Metas	Indicadores	Resultados	Evaluación del resultado	Observaciones
mantenimiento y mobiliario de centros educativos para el correcto cumplimiento del POA.	la DIE para el cumplimiento de su POA.				<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de procesos y manuales que optimizaron la gestión de obras, la adquisición y el uso eficiente de los recursos. Incremento en las inversiones destinadas a terrenos y mobiliario, fortaleciendo la capacidad instalada del sistema educativo. Fortalecimiento de alianzas con actores locales y privados, ampliando la cobertura y el impacto territorial. Desarrollo de estudios técnicos y de impacto que informatizaron la gestión y permitieron una toma de decisiones más oportuna y eficiente.
Brindar seguimiento a la DIG en atención de las necesidades tecnológicas de informática, conectividad y telecomunicaciones del MEP, para un correcto cumplimiento del POA.	Dos reportes anuales (1 por semestre) de las acciones desarrolladas por la DIG para el cumplimiento de su POA.	Cantidad de reportes semestrales de acciones desarrolladas por parte de la DIG.	100%	Cumplimiento óptimo	<p>Con base al seguimiento brindado por el despacho se obtuvo, entre otros avances, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Garantía de la continuidad operativa de los sistemas institucionales. Fortalecimiento del soporte tecnológico a plataformas educativas. Mejora en la seguridad y disponibilidad de los servicios digitales. Fortalecimiento de las conexiones de internet en los centros educativos. Optimización de los módulos de la Plataforma SABER. Desarrollo e implementación de la plataforma PRISMA.
Brindar seguimiento a las acciones de la DPE en la atención de cobertura de alimentación y transporte estudiantil de los centros educativos, para el correcto cumplimiento del POA.	Dos reportes anuales (1 por semestre) de las acciones desarrolladas por la DPE para el cumplimiento de su POA.	Cantidad de reportes semestrales de acciones desarrolladas por parte de la DPE.	100%	Cumplimiento óptimo	<p>Con base al seguimiento brindado por el despacho se obtuvo, entre otros avances, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Oficialización de la estructura organizacional de la Unidad en el Decreto 38170. Publicación del Reglamento de Becas de Postsecundaria. Incremento de becas del 2022 al 2025, en un 48.3% de estudiantes beneficiarios en situación de pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad cursaran una carrera universitaria. Mejora de Transporte Estudiantil. Se incrementó en un



RESUMEN DE PERIODOS 2023 A 2026

Objetivos	Metas	Indicadores	Resultados	Evaluación del resultado	Observaciones
					4,4% la cantidad de estudiantes con el subsidio de transporte estudiantil, representando un incremento de 6.799 nuevos beneficiarios.
Brindar seguimiento a las acciones del Archivo Central del MEP para el correcto cumplimiento del POA.	Dos reportes anuales (1 por semestre) de las acciones desarrolladas por el Archivo Central para el cumplimiento de su POA.	Cantidad de reportes semestrales de acciones desarrolladas por parte del Archivo Central.	100%	Cumplimiento óptimo	Con base al seguimiento brindado por el despacho se obtuvo, entre otros avances, lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> Consolidación de una gestión archivística estratégica alineada a la gobernanza institucional. Garantía efectiva del derecho de acceso a la información pública. Aceleración de la modernización administrativa y reducción de riesgos institucionales. Fortalecimiento del marco normativo y técnico de la gestión documental institucional. Optimización estratégica del uso de recursos físicos y administrativos.
Brindar seguimiento a las acciones de la Dirección de Gestión del Talento Humano para el óptimo cumplimiento del POA.	Dos reportes anuales (1 por semestre) de las acciones desarrolladas por la DGTH para el cumplimiento de su POA.	Cantidad de reportes semestrales de acciones desarrolladas por parte de la DGTH.	100%	Cumplimiento óptimo	Con base al seguimiento brindado por el despacho se obtuvo, entre otros avances, lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> El diseño, validación y publicación del Diccionario de Competencias y de los perfiles por estrato, como base estructural del nuevo modelo de selección. La elaboración y oficialización del Reglamento para las pruebas de comprobación de idoneidad en los procesos de selección y nombramiento de la Carrera Docente, fortaleciendo la seguridad jurídica y técnica del proceso. Revisión y definición de condiciones para licencias. Atención y revisión de temas salariales: costo de vida, recargos y carrera profesional. Análisis y aplicación de la Ley 9635 y la Ley Marco de Empleo Público. Revisión de estado de plazas, nombramientos y prórrogas. Entre otros.



RESUMEN DE PERIODOS 2023 A 2026					
Objetivos	Metas	Indicadores	Resultados	Evaluación del resultado	Observaciones
Brindar seguimiento a las acciones de la Oficialía Mayor del MEP para el óptimo cumplimiento del POA.	Dos reportes anuales (1 por semestre) de las acciones desarrolladas por la Oficialía Mayor para el cumplimiento de su POA.	Cantidad de reportes semestrales de acciones desarrolladas por parte de la Oficialía Mayor.	100%	Cumplimiento óptimo	<p>Con base al seguimiento brindado por el despacho se obtuvo, entre otros avances, lo siguiente:</p> <p>Las Comisiones de Salud Ocupacional registraron un total de 458 en el año 2022. Para el 2023, esta cifra aumentó a 653, evidenciando un crecimiento significativo. En el 2024 se alcanzaron 958 comisiones, consolidando una tendencia sostenida de expansión, y en el 2025 se llegó a 1.307 comisiones, reflejando un avance notable en su implementación y fortalecimiento.</p> <p>La Oficina de Salud Ocupacional ha impulsado de manera sostenida espacios preventivos de capacitación en temas como factores psicosociales, ergonomía, pausas saludables y riesgos del trabajo, entre otros.</p>
Brindar seguimiento a las acciones de la Dirección de Servicios Generales para el óptimo cumplimiento del POA.	Dos reportes anuales (1 por semestre) de las acciones desarrolladas por la DSG para el cumplimiento de su POA.	Cantidad de reportes semestrales de acciones desarrolladas por parte de la DSG.	100%	Cumplimiento óptimo	

• Otros logros de la dependencia

• Junta Paritaria y Convención Colectiva con entes sindicales

Como resultado de las gestiones impulsadas en el ámbito de acción de la Junta Paritaria de la Convención Colectiva, se alcanzaron importantes avances orientados al fortalecimiento del diálogo social, la transparencia institucional y la mejora continua de los procesos vinculados con las condiciones laborales y administrativas del



sector educativo. Entre los principales logros obtenidos, destacan los siguientes:

- Actualización y socialización permanente de la información relativa a proyectos de infraestructura con la Coalición Sindical.
- Presentación y explicación del modelo para la aplicación de la Evaluación del Desempeño.
- Rendición de cuentas y presentación de informes relacionados con compromisos de pago, incluyendo recargos en salario global, reconocimiento de costo de vida a pensionados e inactivos y pagos por ascensos bajo salario global.
- Presentación anual de la herramienta de Calendario Escolar al cierre de cada ejercicio.
- Exposición de los alcances de la cobertura de la Póliza de Riesgos del Trabajo en la modalidad de teletrabajo.
- Clarificación de los procesos de traslados por excepción y movimientos en propiedad.
- Presentación y análisis de los alcances del Reglamento de Acoso Laboral.
- Explicación del procedimiento para el pago de zonaje.
- Socialización del Reglamento a la Ley para Prevenir la Revictimización y Garantizar los Derechos de las Personas Menores de Edad en el Sistema Educativo Costarricense.
- Espacios de análisis y aclaración sobre las funciones docentes relacionadas con el cuidado en centros educativos.
- Presentación de programas estratégicos institucionales, entre ellos:
 - Bilingüismo en Preescolar.
 - Prevención de la violencia en centros educativos.



- Módulos horarios.
 - Rangos de matrícula.
 - SALTAD.
 - Plan Integral de Gestión de la Seguridad y Riesgo Educativo (SEGURED).
 - Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes y la Conducta.
 - Política de Educación Híbrida.
- Explicación de los componentes salariales que determinan el alcance del salario global.
 - Presentación y divulgación de circulares institucionales relevantes, entre ellas:
 - Fiestas Patrias.
 - Confraternidad.
 - Transitorio IX.
 - Plataforma SABER.
 - Presentación de las gestiones realizadas por la Oficina de Salud Ocupacional.
 - Conocimiento y análisis de ampliaciones e interpretaciones auténticas de artículos de la III Convención Colectiva.

Asimismo, desde la representación patronal se promovieron acciones de articulación interinstitucional para fortalecer el análisis y discusión de temas vinculados con empleo público, salarios y componentes remunerativos, coordinándose la participación de entidades rectoras como el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de Hacienda, Dirección General de Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en sesiones ordinarias y extraordinarias junto con la Coalición Sindical.

De igual forma, se gestionó la presentación y análisis del estudio de ratio en orientación, así como espacios de discusión sobre la



Licencia de Interés Educativo con participación de la unidad técnica correspondiente.

A partir del año 2023, la administración activa impulsó el proceso de denuncia y negociación de la Convención Colectiva, permitiendo avanzar en la revisión integral de los artículos de la III Convención Colectiva vigente. Este proceso generó importantes propuestas de modernización y fortalecimiento de derechos, entre las que destacan:

- La ampliación e incorporación de artículos de interés para ambas partes.
- El reconocimiento de la figura de padres y madres de crianza dentro de los beneficios asociados a licencias por cuidado familiar.
- Propuestas orientadas al fortalecimiento de la salud ocupacional y el ambiente laboral.
- La discusión de temas estratégicos relacionados con licencias sindicales, educación indígena y afrodescendencia.
- La modificación y aprobación del artículo 65, ampliando los permisos para mujeres víctimas de violencia, con el fin de facilitar su asistencia a citas jurídicas y psicológicas, entre otros avances de carácter social y laboral.

Finalmente, el proceso de negociación de la IV Convención Colectiva se encuentra actualmente en su etapa final de revisión de artículos, previo a su cierre formal y posterior firma por parte de las autoridades institucionales y representantes de la Coalición Sindical, para su respectiva remisión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A continuación, se detallan las sesiones llevadas a cabo:



Informe de sesiones realizadas en Junta Paritaria de Relaciones Laborales

Año	Sesiones Ordinarias	Sesiones Extraordinarias	Total de sesiones
2022	6	-	6
2023	20	2	22
2024	20	2	22
2025	14	5	19
2026	3	3	6
Total, por tipo de sesión	63	12	75

Informe de sesiones realizadas en Negociación de la IV Convención Colectiva

Año	Sesiones Ordinarias	Sesiones Extraordinarias	Total de sesiones
2023	4	-	4
2024	8	-	8
2025	11	-	11
2026	7	-	7
Total	30	-	30

- **Simplificación de trámites y mejora regulatoria**

Como parte de los procesos liderados por el Despacho del Viceministerio Administrativo, se encuentra la coordinación y el acatamiento de las directrices emitidas por la Dirección de Mejora Regulatoria (DMR) del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), órgano rector en materia de simplificación de trámites y mejora regulatoria en Costa Rica.



En este contexto, las gestiones requeridas para la simplificación de trámites se estructuran en dos grandes aristas, a saber:

- 1- *Plan de Mejora Regulatoria*: Constituye un instrumento anual de planificación orientado a la simplificación de trámites, la reducción de cargas administrativas y la optimización de la interacción entre la Administración Pública y la ciudadanía.

En relación con este instrumento, se alcanzó un logro significativo en coordinación con la Dirección de Infraestructura Educativa (DIE), el cual consistió en la simplificación de diversos requisitos previamente solicitados a las personas usuarias externas. Esta acción tuvo como finalidad facilitar la gestión de los usuarios al momento de realizar sus solicitudes ante dicha instancia, promoviendo así procesos más ágiles, accesibles y eficientes. A continuación, se detallan los trámites simplificados:

Procedimiento	Actividad	Avance	Limitaciones	Acciones de mejora	Principales logros
Solicitud para compra o donación de terrenos	Recopilación de fuentes de información	100%	La capacidad operativa limitada ha tenido un impacto significativo en la formulación de los borradores, ya que únicamente se contaba con una funcionaria destacada a cargo de las gestiones de compra/donación de terrenos y para desarrollar los procedimientos correspondientes.	Se realizaron las gestiones necesarias para la asignación de una plaza adicional en el área de Derecho, con el objetivo de fortalecer el apoyo en los trámites relacionados con donaciones y compras de bienes inmuebles, así como en el desarrollo de los procedimientos correspondientes.	Se procedió con la contratación de una funcionaria para brindar apoyo en las gestiones relacionadas con donaciones y compras de bienes inmuebles, así como en el desarrollo de los procedimientos correspondientes. Actualmente, se espera contar con el procedimiento para el mes de agosto 2025, el cual será remitido a la Dirección de la DIE para su trámite correspondiente.
	Formulación de borrador a nivel técnico del procedimiento simplificado	90%	El procedimiento podrá ser remitido a la DPI, una vez que se realice la actualización del Manual Organizacional de la DIE, el cual deberá ser aprobado por MIDEPLAN (lo anterior debido a que la Coordinación de Bienes inmuebles, encargada del procedimiento, se trasladó del Departamento de Procesos y Soporte de la DIE, al Departamento de Programación y Seguimiento).		



Procedimiento	Actividad	Avance	Limitaciones	Acciones de mejora	Principales logros
Solicitud de Infraestructura Educativa (Con intervención de un profesional arquitecto/ingeniero). - Considerado en Macroproceso Gestión de Solicitudes de Infraestructura-	Recopilación de fuentes de información	100%	El Macroproceso Gestión de Solicitudes de Infraestructura, el cual engloba este procedimiento, ya fue aprobado y está siendo implementado (periodo de transición)	El Macroproceso Gestión de Solicitudes de Infraestructura, el cual engloba este procedimiento, ya fue aprobado y está siendo implementado (periodo de transición)	Se logró la aprobación y implementación del procedimiento.
	Formulación de borrador nivel técnico del procedimiento simplificado	100%			
	Remisión del procedimiento a la Dirección de Planificación Institucional (DPI)	100%			
Solicitud de Infraestructura Educativa (Sin intervención de un profesional arquitecto/ingeniero). - Considerado en Macroproceso Gestión de Solicitudes de Infraestructura-	Recopilación de fuentes de información	100%	El Macroproceso Gestión de Solicitudes de Infraestructura, el cual engloba este procedimiento, ya fue aprobado y está siendo implementado (periodo de transición)	El Macroproceso Gestión de Solicitudes de Infraestructura, el cual engloba este procedimiento, ya fue aprobado y está siendo implementado (periodo de transición)	Se logró la aprobación y implementación del procedimiento.
	Formulación de borrador a nivel técnico del procedimiento simplificado	100%			
	Remisión del procedimiento a la Dirección de Planificación Institucional (DPI)	100%			

2- *Catálogo Nacional de Trámites:* Constituye un instrumento que consolida la totalidad de los requisitos y trámites de la Administración Pública.

En relación con el Catálogo Nacional de Trámites (CNT), se registraron avances significativos a lo largo del periodo. Inicialmente, durante el año 2023, se llevó a cabo un levantamiento de inventario de los trámites dirigidos a la persona usuaria externa a nivel ministerial. Posteriormente, se identificaron aquellos trámites que requerían ser reglamentados, con el propósito de iniciar los procesos de elaboración de los instrumentos normativos correspondientes.

Una vez realizada dicha identificación, se procedió a coordinar, brindar acompañamiento y dar seguimiento a las dependencias involucradas, con el fin de impulsar la creación y formalización de los reglamentos que respaldan la legalidad de los requisitos solicitados. Como resultado de este proceso sostenido a lo largo del periodo, se obtuvieron los siguientes resultados:

Reglamento elaborado	Instancia	Año	N° Gaceta	Fecha publicación Gaceta
"Reglamento General del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada"	CONESUP	2023	GACETA N° 133	Publicado en GACETA el 02/06/2023



Reglamento elaborado	Instancia	Año	N° Gaceta	Fecha publicación Gaceta
"Reglamento al Programa de Alimentación y Nutrición del escolar y del adolescente"	Departamento de Alimentación y Nutrición, Dirección de Programas de Equidad	2024	ALCANCE DIGITAL N° A LA GACETA N°74, PÁGINA 2	Publicado en GACETA el 25/04/2025
"Reglamento del Programa de Becas de Postsecundaria"	Unidad de Becas, Dirección de Programas de Equidad	2024	ALCANCE DIGITAL N°80 A LA GACETA N°120, PÁGINA 54: PODER EJECUTIVO: DECRETOS	Publicado en GACETA el 01/07/2025
"Reglamento sobre los requisitos para la atención de reclamos administrativos presentados por Contratistas ante el Ministerio de Educación Pública y que se derivan de los trámites de contratación pública gestionados por la Dirección de Proveeduría Institucional"	Dirección de Proveeduría Institucional	2024	GACETA N° 194, PAGINA 3	Publicado en GACETA el 16/10/2025
"Reglamento para la comprobación de idoneidad en el ingreso a la Carrera Docente en el Título II del Estatuto del Servicio Civil "	Dirección de Gestión del Talento Humano	2024	GACETA N°100, ALCANCEN°70	Publicado en GACETA el 03/06/2025
"Reglamento del Proceso de Declaratoria de Interés Educativo"	Viceministerio Académico	2024	GACETA N° 137, ALCANCE DIGITAL No. 92 A LA GACETA No 136	Publicado en GACETA el 23/07/2025
"Reforma al Reglamento de la Ley que Regula las Instituciones de Enseñanza Superior Parauniversitaria"	Consejo Superior de Educación	2025	ALCANCE DIGITAL No. 29, GACETA No, 53	Publicado en GACETA el 18/03/2026
"Reglamento a la Ley de Juntas de Educación"	Departamento de Gestión de Juntas	2025	PARA PUBLICAR	PENDIENTE PUBLICACIÓN, INFORME FINAL DEL MEIC 04/03/2026

Lo anterior permite dar por atendidas, a la fecha, las recomendaciones de mejora identificadas para el Ministerio de Educación Pública.

- **Gestión de donaciones a centros educativos a nivel nacional**

Desde el Despacho del Viceministerio Administrativo se lideró la gestión de diversas donaciones destinadas a centros educativos a nivel nacional, en el marco de las giras de Gobierno realizadas en distintas regiones del país. Estas acciones se orientaron a fortalecer las condiciones materiales de los centros educativos y a apoyar las necesidades identificadas en cada territorio.

Entre los artículos donados se encuentran los siguientes:



- Uniformes escolares y colegiales en alianza con UNICEF (zona norte-norte).
- Kits educativos de preescolar, I y II ciclos y secundaria en alianza con UNICEF (Coto, Grande de Térraba, Pérez Zeledón, Puntarenas, San Carlos, Sarapiquí, entre otros).



- 64 bicicletas para estudiantes en condición socioeconómica vulnerable en alianza con GLOBALVIA (islas: chira, venado, costa de pájaros y Lepanto).





- Implementos deportivos, futbolines (islas: chira, venado, costa de pájaros, Lepanto, Upala y San Carlos).



Estas donaciones, de alto valor e impacto para la comunidad educativa, fueron posibles gracias al establecimiento de alianzas estratégicas coordinadas desde el Despacho del Viceministerio Administrativo, en articulación con organismos e instituciones como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y GLOBALVIA, empresa líder a nivel internacional en la gestión de concesiones de infraestructura de transporte.

Dichas acciones se desarrollaron en estrecha cooperación con la Dirección de Asuntos Internacionales y Cooperación (DAIC) y la Dirección de Vida Estudiantil (DVE) del Ministerio de Educación Pública, lo que permitió fortalecer la gestión interinstitucional y maximizar el alcance de los beneficios generados para la población estudiantil.



- Otros logros relacionados con las direcciones adscritas al despacho administrativo:

Dirección de Informática de Gestión:

Los avances tecnológicos alcanzados han contribuido significativamente a mejorar la disponibilidad y calidad de la información, garantizar la continuidad de los servicios digitales y robustecer el soporte a procesos educativos clave.

Estos resultados han impactado positivamente en la experiencia de estudiantes y docentes, promoviendo entornos de aprendizaje más eficientes, seguros y confiables.

Se destaca el fortalecimiento progresivo de las condiciones de conectividad y redes internas en centros educativos, como base estructural para la implementación del Programa Nacional de Formación Tecnológica.

Desde una perspectiva cualitativa, se consolidó una visión institucional que reconoce la conectividad como un componente estratégico para garantizar el acceso equitativo a la formación tecnológica y al desarrollo de competencias digitales del estudiantado.

En términos de impacto, estos avances contribuyeron a reducir brechas territoriales en el acceso a recursos tecnológicos, mejorar la disponibilidad y estabilidad de los servicios digitales mediante una conectividad acorde con la demanda de los procesos formativos, y fortalecer la capacidad institucional para acompañar iniciativas de formación técnica y tecnológica en distintos niveles y modalidades educativas.

Asimismo, la mejora en la continuidad, seguridad y soporte de los servicios tecnológicos permitió crear condiciones más favorables para el uso efectivo de plataformas educativas, sistemas de información y herramientas digitales asociadas al PNFT, generando



un impacto positivo en la experiencia de estudiantes, docentes y personal administrativo.

Dirección de Gestión del Talento Humano:

Destaca la continuidad del servicio educativo mediante nombramientos realizados en tiempo y forma, lo que aseguró la atención oportuna a la población estudiantil.

Se fortaleció la trazabilidad y la transparencia en la gestión de vacantes, consolidando procesos más eficientes y confiables. Asimismo, la atracción de candidaturas idóneas y motivadas repercutió positivamente en la calidad del servicio en formación tecnológica, educación técnica e inglés, generando un impacto significativo en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A continuación, se presenta dato histórico:

Año	Movimientos
2022	80,944
2023	92,832
2024	90,762
2025	85,062
2026	21,386* *a Febrero 2026

Fuente: Dirección de Informática de Gestión MEP, 2026



Entre las acciones más relevantes destaca la estabilización del inicio del curso lectivo y la consolidación del pago anual oportuno. Asimismo, se fortaleció la publicación de vacantes y se optimizaron las herramientas de seguimiento, lo que permitió mayor control y trazabilidad de la información.

De igual manera, se robusteció el sistema SALTAD para la gestión de traslados, ascensos, descensos y aumentos de lecciones, logrando mayor precisión técnica, claridad en los procesos y una administración más ágil.

Asimismo, el fortalecimiento del marco normativo de la DGTH constituyó un avance cualitativo estratégico, al promover ambientes laborales más seguros, respetuosos y alineados con estándares de protección de derechos. La claridad procedimental generada permitió agilizar los trámites disciplinarios en casos de faltas graves, contribuyendo de manera directa a la protección de la comunidad estudiantil.

En el ámbito operativo, la dotación oportuna del personal de seguridad incrementó la confianza de las familias y de los equipos educativos, reforzando la percepción de protección institucional. Estos resultados evidencian impactos concretos en la calidad de los ambientes de aprendizaje y en la seguridad cotidiana de los centros educativos.

Por otra parte, se alcanzó el 100% en el diseño, validación y publicación del Diccionario de Competencias Laborales del Título II, así como el 100% en la elaboración, validación y publicación de los perfiles por estrato, insumos estratégicos que estructuran y norman la selección del personal docente. Asimismo, se logró el 100% en el diseño, validación y oficialización del Reglamento para las pruebas de comprobación de idoneidad, herramienta normativa clave para asegurar transparencia, objetividad y rigor técnico en el proceso evaluativo.

Como resultado de la implementación del nuevo modelo, las pruebas de idoneidad registraron porcentajes de aprobación superiores al 77%, lo que demuestra la efectividad de los instrumentos desarrollados y representa un avance sustantivo en la



mejora de la calidad del ingreso. Este resultado fortalece la confianza en el sistema educativo y promueve una mayor coherencia entre los perfiles requeridos y las competencias demostradas por las personas postulantes.

Otro logro relevante es que se consolidó el diálogo con los gremios, reduciendo cargas y aclarando normativa. En términos cuantitativos, las 19 sesiones sostenidas mejoraron la coordinación y la capacidad de respuesta institucional. Cualitativamente, se fortalecieron la confianza y la transparencia mediante procesos de revisión normativa y capacitación a los actores clave.

Por otra parte, desde marzo de 2023 se concretó la utilización de las escalas de salario global, así como la validación de las reglas para ascensos y descensos, lo que fortaleció la correcta aplicación del nuevo esquema remunerativo. Este proceso estuvo acompañado de un programa de capacitación dirigido al personal de la DGTH y de las Direcciones Regionales, asegurando una implementación técnica y operativamente sólida.

Durante 2023 también se implementó el nuevo cálculo del Incentivo de Desarrollo de la Docencia (IDD) —con rige 18/02/2022—, aplicándose sin cobros retroactivos, lo que brindó seguridad jurídica y estabilidad en la gestión de pagos. Asimismo, el 21/01/2026 se culminaron satisfactoriamente las pruebas del requerimiento CTFI-005-2023, relacionado con el tratamiento de anualidades.

En materia de Carrera Profesional, el plan de atención masiva permitió reducir los pendientes a cifras mínimas por corte, consolidando un proceso más ágil y ordenado. Además, en 2025 se emitieron dos resoluciones que hicieron posible el pago de diferencias correspondientes a los años 2023 y 2024, garantizando el reconocimiento oportuno de derechos.

La transformación digital constituyó un eje clave de avance: en 2025 se gestionaron 24.661 solicitudes mediante atención digital; se automatizaron resoluciones de reclamos y se incorporaron herramientas virtuales para trámites especializados. Estos avances aceleraron los tiempos de respuesta, mejoraron la trazabilidad de los procesos y fortalecieron la preservación documental.



En síntesis:

En 2022 se desarrolló la preparación técnica y organizativa para la implementación de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), estableciendo bases sólidas de coordinación con los entes rectores y el CTFI. Paralelamente, se contuvieron reclamos y causas judiciales, garantizando estabilidad institucional durante la transición normativa.

En 2023 se dio un salto operativo significativo: se implementó el uso de escalas de salario global para nuevos nombramientos; se avanzó en validaciones de tope y traslados; se diseñaron el formulario digital y la base de control; se incrementó la atención presencial mediante gestión de capacidad; se desarrolló, en conjunto con la Universidad Nacional, el sistema de citas; y se implementó el nuevo cálculo del IDD. Este conjunto de acciones consolidó la modernización operativa del servicio.

Durante 2024 se fortaleció la virtualización del servicio, quedando únicamente cinco trámites en modalidad presencial, con tendencia a migrar los dos restantes. Se consolidó la satisfacción usuaria, se restableció el tope de 40 puntos para Carrera Profesional mediante la Resolución DG-RES-155-2024 y se gestionaron revisiones retroactivas junto con nuevas automatizaciones en reclamos, elevando la eficiencia institucional.

En 2025 se alcanzó la madurez de la estrategia digital, con 24.661 solicitudes gestionadas; se logró un 80% de avance en el sistema de citas; se concretó la migración a SharePoint; se efectuó el pago de diferencias correspondientes a 2023-2024; y se redujeron de manera sustantiva los pendientes en Carrera Profesional y en reclamos administrativos, consolidando un modelo de gestión más ágil y preventivo.



Dirección de Infraestructura Educativa:

- Inversión aproximada de ₡58.126 millones en infraestructura educativa, beneficiando a 192.760 estudiantes y 565 centros educativos durante el período 2022-2025.
- Construcción de 56 proyectos de obra nueva, con una superficie total de 79.990 m².
- Ejecución de 25 proyectos de obra nueva con mantenimiento, correspondientes a 57.261 m².
- Desarrollo de 484 proyectos de mantenimiento, interviniendo un total de 354.000 m².
- Inversión de ₡6.408 millones en mobiliario educativo para aproximadamente 2.094 centros educativos.
- Gestión de la donación de más de 20 inmuebles y la compra de 8 adicionales, por un monto total de ₡2.325 millones.
- Consolidación de una política de infraestructura preventiva, reduciendo en un 30% los atrasos en mantenimiento preventivo.
- Mejora sustancial en la calidad de las instalaciones, garantizando ambientes más seguros y sostenibles.
- Promoción de acciones de formación dirigidas al personal técnico y a los equipos gestores provinciales.
- Implementación de procesos transparentes y sistematizados que fortalecen la toma de decisiones y la priorización de recursos.
- Incremento en el nivel de satisfacción de la comunidad educativa respecto a la infraestructura moderna y funcional, según encuestas institucionales.
- Fortalecimiento de la continuidad de los servicios tecnológicos, reducción de riesgos operativos y mejora en la capacidad de respuesta ante incidentes.

En síntesis:

2022: Inicio de la gestión con enfoque preventivo en obras y adquisición de terrenos; incremento en la inversión y ampliación del alcance de centros atendidos.



2023: Intensificación de obras y mantenimiento; expansión en la dotación de mobiliario y fortalecimiento de procesos de compra y donación.

2024: Consolidación de programas de infraestructura, reducción significativa de atrasos y mejoras sustantivas en la gestión territorial.

2025: Expansión relevante de la inversión, apertura de nuevas sedes y fortalecimiento de los procesos de donación y adquisición de terrenos.

Dirección de Programas de Equidad

Durante el período analizado, el PANEA ha mantenido una alta cobertura del programa mediante la atención de los centros educativos. Para los años comprendidos entre 2022 y 2025 la cobertura se ha ubicado en un rango de entre un 95% y el 97%, pese a la incidencia del fenómeno demográfico de disminución de la natalidad, el cual ha influido en la cantidad de estudiantes matriculados.

El crecimiento progresivo en la cantidad de centros beneficiados, de 3.694 en 2022 a 3.767 en 2025, refleja la capacidad del Programa para sostener y ampliar la operación del servicio de alimentación, garantizando la continuidad del recurso humano clave para la preparación y distribución de los tiempos de comida. Este comportamiento constituye un indicador de eficiencia operativa y estabilidad institucional, al asegurar la prestación ininterrumpida del servicio en un contexto de alta demanda social.

Entre 2022 y 2025, la cantidad de centros educativos beneficiados pasó de 152 a 207, para un total del periodo de 759 instituciones que mejoraron significativamente las condiciones del comedor; acompañado de un incremento sustantivo en los recursos girados, que alcanzan ₡972,9 millones en 2025, el monto más alto del período.



En el período en análisis, el desarrollo del menú dirigido a la población estudiantil indígena ya se concluyó. Los manuales de menú y especificaciones técnicas de los distintos territorios indígenas ya fueron elaborados y formalizados, lo cual evidencia el cumplimiento de los hitos técnicos previstos.

Actualmente, se registra un avance general del 85% respecto a la totalidad del proceso, conforme al cronograma institucional establecido, quedando pendientes las etapas de contratación para la impresión de los manuales y la elaboración del plan de implementación, las cuales permitirán completar el proyecto dentro de los plazos definidos.

Esta iniciativa beneficiará a más de 16625 beneficiarios en 302 centros educativos cubriendo los 24 territorios indígenas de los 7 pueblos originarios, constituye así un avance significativo en el fortalecimiento de la pertinencia cultural de la alimentación escolar.

Hoy se cuenta con 24 menú indígenas una para cada territorio: Abrojo Montezuma, Alto Chirripó, Alto Laguna, Alto Telire, Bajo Chirripó, Boruca, Bribri de Buenos Aires, Bribri de Kéköldi, Bribri de Cabagra, Bribri de Talamanca, Cabécar Talamanca, Cabécar Tjai, China Kicha, Conté Burica, Huetar Zapatón, Malecu, Matambú, Nairi Awarí, Ngäbe Altos de San Antonio, Ngäbe Bugle de Coto Brus, Quitirrisí, Rey Curré, Térraba, Ujarrás.

En cuanto a Transporte Estudiantil, para el 2022 el PTE logró atender 159.125 estudiantes en condición de pobreza o vulnerabilidad. Al cierre del 2025 se lograron atender 161.697 estudiantes en condición de pobreza o vulnerabilidad, lo que generó un aumento de 2572 nuevos estudiantes durante el periodo 2022-2025, lo que porcentualmente implica un incremento del 1.62 %.

Con respecto a becas estudiantiles, del 2022 al 2025 se estima un incremento del 48.30%, casi un 50% en el otorgamiento de las becas, mejorando la cobertura a nivel nacional, no solo concentrándose en la zona urbana del país, sino permitiendo cubrir las zonas rurales y costeras.



Oficialía Mayor:

En el año 2022 se logró iniciar acciones de coordinación interinstitucional en materia de Salud Ocupacional con diversas instituciones que desempeñan un papel fundamental en la gestión de estos temas y que cuentan con las competencias necesarias para brindar capacitaciones a las personas funcionarias en asuntos de bienestar ocupacional.

De igual forma, se atendieron de manera óptima las solicitudes de inspección de edificios, con el objetivo de emitir criterios técnicos que permitieran a la alta administración tomar decisiones informadas respecto al arrendamiento de inmuebles.

Asimismo, se realizaron las gestiones necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones legales relacionadas con la constitución de las Comisiones de Salud Ocupacional, logrando alcanzar un total de 458 comisiones debidamente inscritas ante el Consejo de Salud Ocupacional (CSO). Aunado a este avance, se brindó asesoría en la gestión técnica y administrativa de dichas comisiones, tanto mediante sesiones de trabajo como a través de la página oficial de la Oficina de Salud Ocupacional del MEP.

Durante este período también se participó activamente en diversas actividades orientadas a asesorar y fortalecer la Salud Ocupacional de las personas trabajadoras del MEP, en un esfuerzo conjunto con los sindicatos signatarios de la convención colectiva.

Para el año 2023 se dio continuidad a las gestiones interinstitucionales con el propósito de coordinar acciones en materia de Salud Ocupacional. Asimismo, se realizó la totalidad de las inspecciones solicitadas en los edificios, alcanzando un cumplimiento óptimo en ambos objetivos estratégicos.

En cuanto a la gestión técnica y administrativa de las Comisiones de Salud Ocupacional, se atendieron de manera satisfactoria todas las asesorías requeridas a lo largo del año. De igual manera, se apoyó el proceso de inscripción de estas ante el CSO, alcanzando un total acumulado de 653 comisiones inscritas.



En este mismo período, se atendieron en su totalidad las convocatorias realizadas por los sindicatos de la convención colectiva, así como las actividades orientadas a asesorar en temas relacionados con la Salud Ocupacional de la población trabajadora del MEP.

En el año 2024 se logró evaluar la gestión de Salud Ocupacional en centros de trabajo centrales, regionales y circuitos de supervisión del MEP, considerando la cantidad de solicitudes recibidas por parte de dichas instancias.

De igual forma, se atendieron en su totalidad los requerimientos de formaciones técnicas y capacitaciones sobre prevención y gestión de riesgos laborales, en concordancia con las solicitudes realizadas por los centros de trabajo y las Comisiones de Salud Ocupacional. Para este período, se alcanzó un total de 958 comisiones de Salud Ocupacional debidamente inscritas.

Asimismo, se abordaron en su totalidad las solicitudes de evaluación de condiciones ocupacionales recibidas tanto de entes internos como externos al MEP, y se brindó asesoría técnica respecto a las condiciones de los edificios que requerían ser arrendados por la institución.

Por su parte, en el año 2025 se fortaleció y promovió la gestión de la Salud Ocupacional en centros de trabajo centrales, regionales y circuitos de supervisión del MEP, concretándose la I Jornada de Salud Ocupacional en las Direcciones Regionales San José Central y San José Oeste, lo cual representó un hito relevante en la articulación regional de estos esfuerzos.

Cabe destacar que, desde esta gestión, se ha logrado capacitar al personal del MEP en prevención y gestión de riesgos laborales, así como en normativa referente a Salud Ocupacional. En este marco, se inició el proceso de capacitación en el uso de la plataforma RT Virtual del INS, mediante la cual se da seguimiento oportuno y sistemático a los accidentes laborales ocurridos a nivel ministerial, aspecto de alto valor institucional al permitir la optimización de recursos y una gestión más eficiente de la información.



En materia de capacitación, también se logró articular esfuerzos con las Comisiones de Salud Ocupacional de los diferentes centros de trabajo, con el propósito de desarrollar propuestas formativas orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral de las personas trabajadoras. Como resultado de este proceso sostenido, en este período se consolidaron 1307 Comisiones de Salud Ocupacional.

Finalmente, en el año 2026 se da continuidad a estos objetivos establecidos en el Plan Operativo Anual, reafirmando el compromiso institucional con el fortalecimiento permanente de la Salud Ocupacional en el MEP.

- **Administración de los recursos financieros asignados**

- **Administración de la reserva del 4% de la Ley N.º 6746**

Si bien la administración de los recursos correspondientes a la reserva del 4% de la Ley N.º 6746 no se encuentra formalmente registrada dentro de una asignación presupuestaria específica de este Despacho, al asumir el liderazgo del Viceministerio Administrativo se determinó que, en la práctica, las funciones de control, fiscalización y ejecución de dichos recursos se habían venido ejerciendo desde esta instancia, en coordinación con la Dirección de Infraestructura Educativa (DIE) y la Dirección Financiera (DF), particularmente con el Departamento de Gestión de Transferencias.

Lo anterior se sustenta en el oficio de designación DM-0620-05-2019, el cual, al corresponder a una administración anterior, permitió identificar una oportunidad de mejora en materia de control interno, cuyos alcances serán desarrollados en el apartado siguiente.

En este contexto, los recursos de la reserva del 4% de la Ley N.º 6746 fueron utilizados durante el periodo comprendido entre los años 2022 y 2025 para el financiamiento de alquileres de infraestructura temporal en centros educativos a nivel nacional,



como medida transitoria ante la ejecución de proyectos de infraestructura en las instalaciones propias de dichos centros.

Asimismo, estos recursos fueron destinados a la atención de órdenes sanitarias clasificadas como rojas y amarillas.

Estas acciones tuvieron como finalidad evitar afectaciones en la continuidad del servicio educativo y garantizar el derecho a la educación de la población estudiantil, en particular de los niños, niñas y jóvenes del país.

A continuación, se presentan los datos históricos de ejecución presupuestaria de la reserva:

AÑO	PRESUPUESTO ASIGNADO	PRESUPUESTO EJECUTADO	% DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
2022	1.946.193.668,68	2.430.120.949,96	124,87%	Se aclara que, si bien el presupuesto asignado al 4% fue de ₡1.946.193.668,68, existía un déficit de ₡483.927.281,28, el cual fue cubierto con recursos ociosos del 1% de la Ley 6746 para cumplir con los compromisos de pago de alquileres correspondientes al año 2022.
2023	1.710.193.668,68	1.842.773.608,78	107,75%	Se aclara que, si bien el presupuesto asignado al 4% fue de ₡1.710.193.668,68, existía un déficit de ₡132.579.940,10, el cual fue cubierto con recursos ociosos del 1% de la Ley 6746 para cumplir con los compromisos de pago de alquileres correspondientes al año 2023.
2024	1.710.193.668,68	1.954.030.088,16	101,14%	Se aclara que, si bien el presupuesto asignado al 4% fue de ₡1.710.193.668,68, existía un déficit de ₡243.836.419,48, el cual fue cubierto con recursos ociosos del 1% de la Ley 6746 para cumplir con los compromisos de pago de alquileres correspondientes al año 2024.
2025	1.600.000.000,00	1.992.718.595,91	101,25%	Se aclara que, si bien el presupuesto asignado al 4% fue de ₡1.600.000.000,00, existía un déficit de ₡392.718.591,91, el cual fue cubierto con recursos ociosos del 1% de la Ley 6746 para cumplir con los compromisos de pago de alquileres correspondientes al año 2025.

De acuerdo con la información consignada en la tabla, se evidencia una ejecución íntegra de los recursos correspondientes a la reserva, orientada a garantizar la estabilidad del servicio educativo en diversas zonas del país, alcanzando incluso niveles de ejecución superiores al 100% de los fondos asignados para este fin.

4 RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y ACCIONES ADOPTADAS PARA SU FORTALECIMIENTO



Todas las instituciones públicas, según lo establecido por la CGR, tienen la obligación de cumplir con la Ley General de Control Interno No. 8292, la cual busca la implementación de un sistema de Control Interno dentro de las instituciones, que se enfoque en “temas estratégicos y en la capacidad de las instituciones para lograr los objetivos que se han trazado” (CGR, s.f.).

Por lo que el artículo n°10 de dicha Ley define la responsabilidad del jerarca y del titular subordinado de establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno.

En la más reciente autoevaluación del control interno, se obtuvo los siguientes resultados en esta instancia:

Durante mi gestión, y en lo relativo a la utilización de los recursos de la reserva del 4% de la Ley N.º 6746, se desarrolló un proceso de análisis producto de reuniones periódicas sostenidas con representantes de la Dirección de Infraestructura Educativa (DIE), la Dirección Financiera (DF), la Dirección de Asuntos Jurídicos y el Departamento de Control Interno y Gestión del Riesgo de la Dirección de Planificación Institucional (DPI).

Como resultado de dichos espacios de coordinación, según consta en minuta de fecha 20 de junio de 2025, se concluyó que el Despacho del Viceministerio Administrativo se encontraba ejecutando funciones de carácter eminentemente técnico en relación con la gestión de estos recursos, cuando, por su naturaleza, su rol debe circunscribirse a una labor gerencial y estratégica, orientada principalmente a la toma de decisiones.

En este mismo análisis, se determinó que, a nivel legal y normativo, no existe documentación que establezca que los despachos deban asumir la responsabilidad directa en la administración de los recursos de la reserva de la Ley N.º 6746. En consecuencia, se definió que la ejecución de dichos recursos debía recaer en la Dirección de Infraestructura Educativa (DIE), en coordinación con el Programa Presupuestario 557, conforme a sus competencias técnicas.



Adicionalmente, en reunión celebrada el 21 de agosto de 2025 (minuta DVM-A-MIN-0021-2025), se dejó constancia de una instrucción previamente girada a la DIE para la creación de la subpartida 60103 “Transferencias corrientes a Instituciones Descentralizadas no Empresariales”, por un monto de ₡2.000.000.000,00, destinada a la atención del pago de alquileres de centros educativos que requieren infraestructura temporal, ya sea por procesos de construcción de nuevas instalaciones o por afectaciones derivadas de fenómenos naturales, con aplicación a partir del año 2026.

Posteriormente, y de manera efectiva, para el periodo 2026 se concretó la creación de la subpartida 60103 por un monto total de ₡2.500.000.000,00, de los cuales ₡2.000.000.000,00 fueron destinados a cubrir los alquileres correspondientes al año 2026, y ₡500.000.000,00 para el mantenimiento preventivo y recurrente.

Este logro en materia de control interno genera múltiples beneficios institucionales, entre los cuales destacan los siguientes:

- 1- La eliminación del gasto fijo asociado a los alquileres, lo que permite liberar los recursos de la reserva del 4% para su utilización conforme a su propósito original, de acuerdo con lo establecido en la Ley N.º 6746 y su reglamento.
- 2- La restitución del rol del Despacho del Viceministerio Administrativo a su naturaleza gerencial y estratégica, centrada en la toma de decisiones del jerarca, así como la mitigación de riesgos para la Administración, al eliminar la participación en funciones de carácter técnico propias de procesos internos de la Dirección de Infraestructura Educativa.

En este contexto, a partir de enero de 2026, la Dirección de Infraestructura Educativa (DIE) comunicó formalmente a las Juntas de Educación, con copia al Programa Presupuestario 557, que el financiamiento para el pago de alquileres de infraestructura temporal dejaría de provenir de la reserva de la Ley N.º 6746, y que, en adelante, los recursos transferidos tendrían su origen en la subpartida 60103 “Transferencias corrientes a Instituciones Descentralizadas no Empresariales”.



Como resultado de lo anterior, el presupuesto correspondiente al año 2026 de la reserva del 4% de la Ley N.º 6746, por un monto de ₡1.800.000.000,00, fue liberado para su finalidad original y puesto a disposición del Despacho Ministerial. Esta situación fue debidamente informada y notificada mediante el oficio DVM-A-0182-2026, en el cual se indicó lo siguiente:

“Así las cosas, nos complace informarle que existe un disponible de ₡1.800.000.000,00 en la reserva del (4%) para ser utilizados de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley 6746:

(...) Capítulo I, artículo n°2, inciso ch)

Un 5% utilizará para subvencionar aquellas instituciones nuevas o aquellas cuyas plantas físicas se encuentren en mal estado o necesiten alguna instalación complementaria.

Capítulo III, artículo n°14, incisos b) y c)

Para financiar, total o parcialmente, las reparaciones que el deterioro de las instalaciones físicas de las instituciones demande. Para financiar, total o parcialmente, ampliaciones o instalaciones complementarias que se requieran en las instituciones educativas (...)

Es de suma importancia aclarar que los recursos de la Ley 6746 solo podrán ser utilizados para los apartados citados; lo anterior en apego a lo establecido en el reglamento de dicha Ley y al criterio jurídico dado mediante oficio DAJ-C-0126-2024 (adjunto).

Asimismo, si bien en la práctica el Despacho Administrativo ha venido asumiendo la administración de esta reserva, no consta delegación expresa por parte del máximo jerarca actual para el ejercicio de dicha gestión. En ese sentido, muy respetuosamente se solicita realizar la valoración jurídica correspondiente, a fin de determinar la procedencia y formalización de la delegación para la administración de estos recursos.

Lo anterior, considerando que la ejecución actual de los fondos se encuentra a cargo del Programa Presupuestario 557, adscrito a la Dirección de Gestión y Desarrollo Regional, dependencia adscrita al Despacho de Planificación y Coordinación Institucional.



Una vez efectuado el análisis respectivo, se agradecerá informar a este Despacho la decisión adoptada, con el propósito de evitar eventuales inconsistencias en la administración de la reserva dentro del marco jurídico vigente, así como de garantizar la ejecución total de los recursos, conforme a la línea que esa superioridad estime pertinente”.

De esta manera, se da cumplimiento a una de las mejoras más significativas en materia de control interno implementadas en el Despacho, la cual permite corregir una práctica inadecuada que venía siendo replicada desde administraciones anteriores.

Estado del control interno de la dependencia	
Fortalezas	Debilidades
Reuniones periódicas para análisis de procesos internos y toma de decisiones.	Ejecución de procesos de carácter técnico relacionados con contratación de infraestructura temporal.
Seguimiento de acuerdos tomados durante reuniones virtuales o presenciales.	
Asesoramiento constante mediante comunicación con el Departamento de Control Interno y Gestión del Riesgo de la Dirección de Planificación Institucional (DPI).	

Mejora del control interno de la dependencia	
Acciones desarrolladas para superar las debilidades	Resultados obtenidos
Instrucción generada a la DIE para creación de la subpartida 60103 (pago de alquileres de infraestructura temporal y mantenimiento preventivo y recurrente).	Subpartida creada con éxito, implementada para su utilización a partir del año 2026.



5 DISPOSICIONES EMITIDAS POR ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO

A continuación, se identifican las disposiciones o recomendaciones emitidas por la CGR, Contraloría de Servicios, Auditoría Interna, Defensoría de los Habitantes y Ministerio de Hacienda; que competen a esta dependencia y que fueron recibidas durante el periodo o de períodos anteriores pendientes de cumplimiento:

Emisor	ID del informe	Fecha de recepción	Resumen de la disposición	Dependencia responsable	Estado actual	Observaciones
Contraloría General de la República	DFOE-CAP-IF-00012-2022	10 de octubre, 2022	4.5 Definir, oficializar mediante la aprobación de la Ministra de Educación Pública e implementar una estrategia para la gestión de la infraestructura educativa, con un abordaje sistémico, prospectivo e integral.	Dirección de Infraestructura Educativa	Cumplida	Mediante oficio DFOE-SEM-2348 la CGR comunica el cierre de las disposiciones 4.5 y 4.6 contenidas en el informe n.º DFOE-CAP-IF-00012-2022.
	DFOE-CAP-IAD-00003-2023	17 de julio, 2023	4.5 Elaborar, oficializar e implementar un conjunto de acciones para la atención de las órdenes sanitarias en "condición crítica" así como también para la disposición en los centros educativos unidocentes del ancho de banda requerido según la matrícula de éstos. Dichas acciones deberán contemplar al menos: objetivos, indicadores de logro por centro educativo, los responsables de su ejecución y seguimiento, de forma que se alcance la atención de las órdenes sanitarias y se disponga del ancho de banda mínimo requerido.	Dirección de Infraestructura Educativa Dirección de Informática de Gestión	Abierta	Documentación en análisis de la CGR



Emisor	ID del informe	Fecha de recepción	Resumen de la disposición	Dependencia responsable	Estado actual	Observaciones
			4.6 Elaborar, oficializar e implementar acciones para que los centros educativos que prestan el servicio a personas jóvenes y adultas dispongan del ancho de banda mínimo requerido según la matrícula. Dichas acciones deberán contemplar al menos, objetivos, indicadores por centro educativo, responsables de ejecución y seguimiento.	Dirección de Informática de Gestión	Abierta	Documentación en análisis de la CGR
	DFOE-CAP-IAD-00008-2023	07 de noviembre, 2023	4.7 Elaborar estudios sobre las necesidades socioeconómicas de las personas jóvenes y adultas, con el fin de definir, oficializar e implementar acciones de mejora relacionadas con la pertinencia, cobertura, eficiencia y oportunidad de los beneficios relacionados con transporte, comedores y transferencias monetarias condicionadas. Para lo anterior, se debe considerar al menos: detalle de acciones, indicadores de medición, cronograma, responsables de ejecución y mecanismos de seguimiento.	Dirección de Programas de Equidad	Abierta	Documentación en análisis de la CGR
			4.8 Definir, oficializar e implementar el modelo de evaluación docente que incluya, al menos, definición del perfil deseado, identificación de competencias, oferta de cursos y recursos para cerrar brechas de conocimiento y la evaluación basada en los perfiles deseados para docentes de educación para personas jóvenes y adultas	Dirección de Gestión del Talento Humano	Abierta	Documentación en análisis de la CGR



Emisor	ID del informe	Fecha de recepción	Resumen de la disposición	Dependencia responsable	Estado actual	Observaciones
			4.7 Definir, divulgar e implementar acciones para que los centros educativos que prestan el servicio de educación secundaria en colegios académicos y liceos rurales dispongan del ancho de banda mínimo requerido según la matrícula	Dirección de Informática de Gestión	Abierta	Documentación en análisis de la CGR
	DFOE-CAP-IAD-00003-2024	23 de setiembre, 2024	4.8 Analizar, en conjunto con el IMAS, los efectos de la tendencia de disminución en la cobertura y en gasto por estudiante de los beneficios de comedores escolares, transporte de estudiantes y transferencias monetarias condicionadas sobre la permanencia de los estudiantes, según las competencias de ambas instancias, a fin de realizar las acciones pertinentes en razón de los resultados obtenidos.	Dirección de Programas de Equidad	Abierta	Documentación en análisis de la CGR
	DFOE-CAP-IAD-00008-2024	25 de noviembre, 2024	4.9 Definir, oficializar e implementar acciones que identifiquen, prioricen y atiendan las brechas aptitudinales (dominio lingüístico y de mediación pedagógica) del personal docente de enseñanza del idioma inglés.	Viceministerio Académico	Cumplida	Reasignado al Despacho del Viceministerio Académico



Emisor	ID del informe	Fecha de recepción	Resumen de la disposición	Dependencia responsable	Estado actual	Observaciones
Auditoría Interna	Informe "Archivo Central"	11-2023 27 de marzo, 2023	4.2 Dar seguimiento al proceso de contratación del sistema de gestión documental y repositorio de documentos electrónicos, mediante la coordinación con el Archivo Central como Unidad gestora y la Dirección de Informática de Gestión, como Unidad técnica; con el fin de proveer una correcta administración del acervo documental del MEP, según las necesidades del Archivo Central, lo establecido en la Ley 7202 del Sistema Nacional de Archivos y los artículos 1 y 3 de la Directriz 019-MP-MICITT	Archivo Central Dirección de Informática de Gestión	Abierta	Documentación en análisis de la AI
	Informe FIDEICOMISO N° 1099-MEP-BNCR-LEY 9124	36-2023 14 de diciembre, 2023	4.4 Asignar recursos de su presupuesto para satisfacer las necesidades operativas de la USP, para garantizar adecuada fiscalización presupuestaria y finalización de las 7 obras inconclusas, considerando la disponibilidad de vehículos oficiales y viáticos, para la supervisión oportuna de las obras y los controles sobre la gestión a partir del informe de gestión que presentara el perito valuador al Fiduciario.	Dirección de Infraestructura Educativa Unidad Supervisora de Fideicomiso	Cumplida	23/01/2025 Mediante documento AI-ME-0230-2024 donde la AI comunica el cierre de las recomendaciones 4.4 y 4.5
			4.5 Realizar con base en el estudio técnico remitido por la USP, las gestiones que aseguren su inclusión en el presupuesto de Ley ordinario.	Dirección de Infraestructura Educativa Unidad Supervisora de Fideicomiso	Cumplida	



Emisor	ID del informe	Fecha de recepción	Resumen de la disposición	Dependencia responsable	Estado actual	Observaciones
	Informe 02-2025 "DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PRIVADA"	27 de enero, 2025	4.3 Cumplir con la instrucción girada por la señora Viceministra Académica a través del oficio No. DM-DVM-AC-0532-2024, con fecha 25 de abril del 2024	Oficialía Mayor	Abierta	Documentación en análisis de la AI
			4.4 Certificar que el nuevo espacio físico que le asigne a la Dirección de Educación Privada, cumpla con la capacidad locativa y de seguridad para almacenar todos los expedientes activos y pasivos de la DEP	Oficialía Mayor	Abierta	Documentación en análisis de la AI
	Informe 24-2025 "SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE EQUIDAD"	12 de diciembre, 2025	4.3 Realizar las gestiones pertinentes ante el Ministro de Educación Pública, a fin de implementar el modelo de supervisión, seguimiento y evaluación de los programas de equidad, junto con los lineamientos, manuales de procedimientos, instrumentos y la normativa relacionada con la actualización del nuevo modelo.	Dirección de Programas de Equidad	Abierta	En proceso

Fuente: Elaboración propia, año 2026

AÑO	DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES	CONTRALORÍA DE SERVICIOS	TOTAL ATENDIDO
2022 al 2026	292 casos concluidos	189 casos concluidos	481 casos

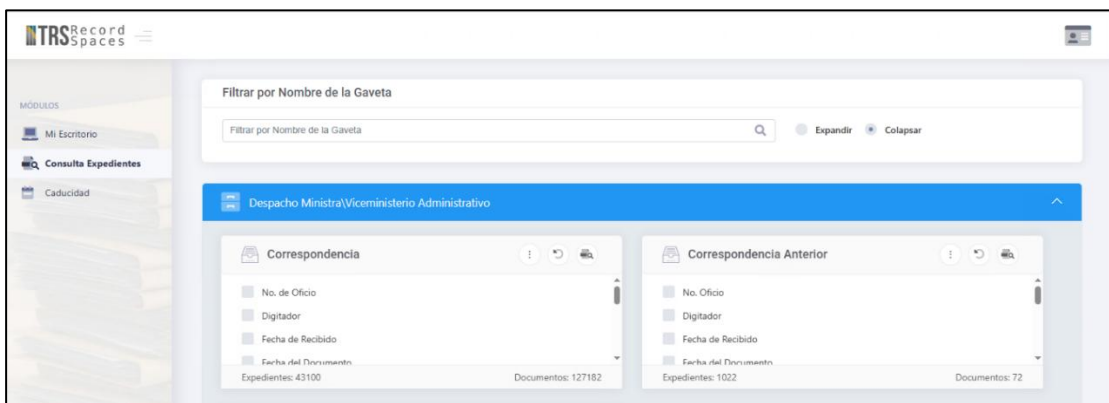
Fuente: Elaboración propia, año 2026



ESTADO ACTUAL DEL ARCHIVO DE GESTIÓN

El Procedimiento de transferencia se realiza conforme a los procedimientos establecidos en el Manual de Gestión Documental del Departamento de Archivo Central del MEP y se realiza con la asesoría de los funcionarios de esa instancia.

La gestión documental se ingresa de manera Digital en la plataforma para la Digitalización de Procesos Documentales conocida como TRS Record Spaces:



Se han creado Expedientes: 43100 descargando Documentos: 127182 de todas las gestiones solicitadas digitalmente y respondidas mediante oficio generado desde la plataforma de Sistema de Control de Consecutivos:

Oficio	Consecutivo	Fecha	Referido	Asunto	Detalle	Unidad	Unides	Oficina	Des/Oficina	Nombre
Oficio DVM-A-600373-2026	09 Apr 2026 13:55:49.623	Gilda Montero Sánchez	Oficio PRE-71-4-26 - Solicit	ANDE		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600374-2026	09 Apr 2026 13:56:52.837	ANDREA CISAR AVENDA	No realizar la prórroga	SOLIC. VANESSA MV		26	Despacho Vici	49	Despacho	Jassely Maria Torr
Oficio DVM-A-600375-2026	09 Apr 2026 14:09:03.897	KAREN VANESSA AFRIO	Tiene beca en la universidad	Solic. Vanessa MV		26	Despacho Vici	49	Despacho	Jassely Maria Torr
Oficio DVM-A-600376-2026	09 Apr 2026 14:12:59.787	Vinicio Cabrera Cabrera	Solicitud de licencia sindical	Respuesta a oficio SINCO		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600377-2026	09 Apr 2026 14:32:29.513	Gilda Montero Sánchez	PRE-70-4-26 - Solicite licen	ANDE		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600378-2026	09 Apr 2026 18:06:52.207	Daniela Ramirez Vargas	Visto bueno al oficio PRESE	Visto bueno para presente		26	Despacho Vici	49	Despacho	Victor Manuel Mejia
Oficio DVM-A-600379-2026	10 Apr 2026 09:40:33.423	Cynthia Crespo Campos	Respuesta oficio SG-0001-	SINPAE		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600380-2026	10 Apr 2026 10:00:28.020	Vinicio A. Cabrera - SINCO	N° SINCOSE-632-2026 A	N° SINCOSE-632-2026 A		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600381-2026	10 Apr 2026 15:48:41.160	Daniel Jurado Laurentín D	Solicitud de criterio juridico	Solicitud de criterio juridico		26	Despacho Vici	49	Despacho	Victor Manuel Mejia
Oficio DVM-A-600382-2026	13 Apr 2026 07:48:12.730	José Ángel Murillo Ulloa -	Respuesta a oficio N°SNP	Respuesta a oficio N°SNP		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600383-2026	13 Apr 2026 08:27:10.460	Yamileta Vargas	Respuesta a correo electr	Respuesta a correo electr		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600384-2026	13 Apr 2026 09:49:25.130	Sr. José Leonardo Sánchez	Traslado de escrito sin núr	Traslado de escrito sin núr		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600385-2026	13 Apr 2026 10:09:21.747	Ana Belén Soto Rodríguez	Respuesta a oficio DFOE-	Respuesta a oficio DFOE-		26	Despacho Vici	49	Despacho	Marie Garcia Diaz
Oficio DVM-A-600386-2026	13 Apr 2026 10:53:11.153	Manrique Garcia SaenzDj	Donación de insumos de p	Donación de insumos de p		26	Despacho Vici	49	Despacho	Randall Calderon B
Oficio DVM-A-600387-2026	13 Apr 2026 15:07:28.370	Nelly Venegas Brenes	Asunto: Solicitud urgente d	Asunto: Solicitud urgente d		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600388-2026	13 Apr 2026 15:22:44.867	Gilberth Diaz Viquez Pre	Oficio SG-SEC-010-2026 p	Oficio SG-SEC-010-2026 p		26	Despacho Vici	49	Despacho	Mauricio Rodriguez
Oficio DVM-A-600389-2026	13 Apr 2026 19:23:55.070	Herling Eugenia Alvarado	Respuesta a oficio VJDC-	Prevención de requisitos -		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600390-2026	14 Apr 2026 09:03:32.603	Isela Losada Fernandez	Entrega evaluaciones de	Entrega evaluaciones de		26	Despacho Vici	49	Despacho	Jassely Maria Torr
Oficio DVM-A-600391-2026	14 Apr 2026 09:38:28.257	Nelly Venegas Brenes	Solicitud de certificación ur	Solicitud urgente de certifi		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna
Oficio DVM-A-600392-2026	14 Apr 2026 11:52:48.913	PILAR CISNEROS GALLO	Margarita Fuentes Falles1	Margarita Fuentes Falles1		126	Despacho Vici	49	Despacho	Randall Calderon B
Oficio DVM-A-600393-2026	14 Apr 2026 15:39:57.850	Andrey Azoleña Bolaños	Solicitud de autorización p	Solicitud de autorización p		26	Despacho Vici	49	Despacho	Jose Fabian Verga
Oficio DVM-A-600394-2026	14 Apr 2026 16:23:13.530	Alejandro Gutiérrez Varga	Atención al oficio DH-DAL	Atención al oficio DH-DAL		26	Despacho Vici	49	Despacho	Marie Garcia Diaz
Oficio DVM-A-600395-2026	14 Apr 2026 16:34:08.167	Jose Leonardo Sanchez H	Justificación de la rúbrica	Justificación de la rúbrica		26	Despacho Vici	49	Despacho	Victor Manuel Mejia
Oficio DVM-A-600396-2026	15 Apr 2026 07:37:22.813	Lic. Alejandro Nuñez Corté	Respuesta a oficio N° 009	SINAPRO		26	Despacho Vici	49	Despacho	Silvia Falles Acuna



Se realiza proceso de Transferencia 506-154-117-0001-T-10-2026 al Departamento de Archivo Central de los documentos en soporte papel del período que termina.

Se realiza la identificación y selección de los documentos que ya cumplieron con la vigencia administrativa legal, con base en la Tabla de Plazos de Conservación de Documentos, para luego realizar el procedimiento de eliminación.

6 ESTADO ACTUAL DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA DEPENDENCIA

Actualmente, el despacho administrativo cuenta con un equipo de profesionales altamente comprometidos, caracterizados por su actitud colaborativa, respeto mutuo y sentido de responsabilidad. Este grupo de trabajo se distingue por mantener relaciones interpersonales sanas y constructivas, lo que favorece un ambiente laboral armónico y propicio para el desempeño eficiente de sus funciones. Asimismo, la confianza que prevalece entre sus integrantes permite una comunicación fluida y una adecuada coordinación de esfuerzos.

Gracias a estas cualidades, el equipo logra minimizar la generación de conflictos y, en caso de presentarse diferencias, estas son abordadas de manera oportuna y respetuosa. Este entorno facilita la consecución de los objetivos institucionales, promoviendo la productividad, la calidad en los resultados y el cumplimiento efectivo de las metas propuestas, en apego a los principios de profesionalismo y mejora continua.



7 ENTREGA FORMAL DE ACTIVOS POR PARTE DE LOS JERARCAS Y TITULARES

De acuerdo con el artículo n°5, inciso j) del Reglamento para el Registro y Control de Bienes de la Administración Central y reforma al Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, se establece como parte de las responsabilidades del jerarca y titular subordinado de la Administración Central: *“Velar para que todo funcionario que cese en sus funciones entregue todos los bienes encargados a su custodia”*. **Si el jefe inmediato, por olvido u otra razón, omitiere este requisito, asume la responsabilidad por los faltantes y daños que posteriormente se encuentren** (El subrayado no corresponde al original).

Cada jerarca o titular subordinado en cumplimiento del artículo 7, inciso c) del Decreto N° 40797- H, denominado Reglamento para el registro y control de bienes de la administración central y reforma Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, tiene la responsabilidad de: *“Informar y devolver por inventario todos los bienes que tiene a su cargo cuando cese en sus funciones, sea trasladado o por el motivo que fuera a la jefatura inmediata”*.

Para tal efecto, es obligatorio efectuar la entrega de los activos junto con los documentos que se señalan a continuación:

- a. La Declaración para la Entrega Formal de Activos, debidamente firmado.
- b. El Formulario para el Control de Activos modalidad “inventario” (generado desde el sistema SICAMEP), debidamente firmado.
- c. El Formulario de Control de Activos en Arrendamiento, debidamente firmado
- d. Y un oficio de informe del resultado de la verificación física del inventario. (Los titulares subordinados, deberán coordinar con la jefatura inmediata la verificación física del inventario de bienes que entregan, como resultado de la verificación debe emitirse un informe en el cual conste el listado de bienes localizados



y no localizados. Este documento debe contar con la firma de la persona colaboradora que verifica los bienes y del titular subordinado responsable de los activos).

Para los funcionarios (as) que ocupen los siguientes puestos, deben coordinar con el Departamento de Administración de Bienes, la verificación física de su inventario:

- Ministro (a) de Educación Pública.
- Viceministro (a) Administrativo.
- Viceministro (a) Académico.
- Viceministro (a) Planificación y Coordinación Regional.
- Oficial Mayor.
- Directores de Oficinas Centrales.

Los demás titulares subordinados, deberán coordinar con la jefatura inmediata la verificación física del inventario de bienes que entregan.

Como resultado de la verificación física de los activos, debe emitirse un informe en el que conste el listado de bienes localizados y no localizados, el cual debe firmar tanto el funcionario(a) que verifica como el titular subordinado responsable de los activos. Se debe anexar copia del informe de verificación física de los inventarios. En caso de presentarse faltantes de bienes relacionados con hurto, robo, pérdida o desaparición, deberá anexar los informes que se hayan generado al respecto y las denuncias interpuestas ante la autoridad judicial competente.



8 ESTADO DE PROYECTOS / ACTIVIDADES PENDIENTES

A continuación, se describe el estado de los proyectos y actividades pendientes de concluir:

Dirección de Informática de Gestión

Entre los asuntos pendientes se identifica la necesidad de continuar cerrando brechas de conectividad en determinados territorios, profundizar la modernización de redes internas en centros educativos y asegurar la sostenibilidad financiera y operativa de los servicios tecnológicos. Asimismo, se requiere atender los centros educativos que, al finalizar la subvención de conectividad y redes internas de FONATEL, pasan a ser gestionados directamente por el MEP.

Dirección de Gestión del Talento Humano

Entre las prioridades inmediatas se encuentran el pase a producción del requerimiento CTFI-005-2023, con el fin de garantizar un tratamiento uniforme de los aumentos anuales en casos de movilidad; la configuración de recargos para salario global y la generación masiva de anualidades en Integra2; y la culminación de la configuración del sistema de citas por parte de la Dirección de Informática de Gestión.

Asimismo, resulta prioritario el abordaje oportuno de los rige 01/01/2026 y del semestre julio 2026 en Carrera Profesional, con el propósito de preservar la corriente del flujo ordinario, así como la ampliación del proceso de desconcentración con garantía de calidad, mediante capacitación y monitoreo continuos.

La materialización de estos pendientes permitirá consolidar la sostenibilidad de los avances alcanzados y continuar disminuyendo riesgos de pago, tiempos de respuesta y niveles de litigiosidad, fortaleciendo la gestión institucional de manera integral.



Si bien los avances han sido significativos, también se mantiene como línea de mejora la consolidación de métricas uniformes sobre incidentes y tiempos de respuesta institucional. De igual forma, continúa siendo prioritario fortalecer las capacidades del personal en prevención y atención de situaciones de riesgo que requieren intervenciones especializadas.

Estos desafíos se proyectan como oportunidades para seguir elevando los estándares de protección, eficiencia y calidad en la gestión institucional.

Para el proceso de pruebas de idoneidad para los tres estratos del Título II del Estatuto del Servicio Civil, el estado actual evidencia avances significativos, particularmente en la contratación de la Universidad de Costa Rica, orientada al fortalecimiento técnico y psicométrico de los ítems de las pruebas. Asimismo, se ha avanzado en la preparación de la segunda aplicación en el marco del concurso docente y en el afinamiento continuo de los procedimientos operativos, logísticos y tecnológicos que sustentan el nuevo modelo de ingreso.

Paralelamente, se dispone de plataformas más estables, lo que ha permitido mejorar la gestión del proceso. No obstante, persiste el desafío estratégico de modernizar sistemas heredados y ampliar sus funcionalidades para responder de manera más ágil y eficiente a las nuevas demandas.

Entre los asuntos pendientes, enfocados en elevar la calidad y sostenibilidad del modelo, se encuentran:

- La evaluación del impacto y la validez predictiva de las pruebas.
- La definición de un calendario regular de aplicaciones, acompañado de lineamientos permanentes.
- El fortalecimiento de un equipo técnico especializado.
- La consolidación de una asignación presupuestaria estable y sostenible que garantice la continuidad y proyección del modelo en el mediano y largo plazo.

Estos retos representan oportunidades claras para profundizar la mejora continua y consolidar los avances alcanzados.



Con relación a Junta Paritaria, para 2026 se prevé el cambio de integrantes de la Junta Paritaria a partir de mayo, por lo que se recomienda asegurar una transición y capacitación adecuadas. Asimismo, se continuará con la meta de mantener al día los reconocimientos del artículo 55 (licencias e incapacidades) como parte de los acuerdos alcanzados.

Dirección de Infraestructura Educativa

- La gestión de recursos presenta oportunidades de optimización en algunos procesos administrativos y tecnológicos a nivel regional.
- La adquisición y donación de terrenos continúa enfrentando desafíos legales y financieros que requieren seguimiento estratégico.
- Es necesario fortalecer aún más las acciones de sostenibilidad y resiliencia de las obras ejecutadas.
- La implementación de nuevas tecnologías de gestión y monitoreo continúa en proceso de consolidación.
- Se mantiene como prioridad la reducción de brechas en infraestructura entre zonas urbanas, rurales y de alta vulnerabilidad social.
- Se cuenta con bases institucionales más sólidas, con el reto de consolidar inversiones estructurales de largo plazo que garanticen sostenibilidad y equidad.

Dirección de Programas de Equidad

Como parte de los procesos de implementación del reglamento del PANEA, se encuentran en desarrollo los lineamientos técnicos y operativos necesarios para su adecuada aplicación. Estas acciones permitirán complementar el marco normativo vigente y asegurar una ejecución uniforme, clara y eficiente del programa en los distintos niveles de gestión.

Por otro lado, una vez finalizado el proceso de contratación para la impresión de los menús dirigidos a la población estudiantil



indígena, se implementará en cada uno de los territorios, mediante la entrega de la documentación a cada centro educativo beneficiario. Este proceso incluirá el desarrollo y difusión de material audiovisual orientado al personal encargado de la preparación de alimentos, al equipo de nutrición, así como a las juntas de educación y directores de los centros educativos. Asimismo, se contempla el uso de herramientas tecnológicas para fortalecer la capacitación de los actores involucrados en el uso adecuado del menú, asegurando su correcta aplicación y pertinencia cultural en los comedores estudiantiles.

Como acciones prioritarias para fortalecer el servicio de transporte estudiantil, la administración impulsará las siguientes acciones que están pendientes:

- **Reforma al Reglamento del Programa de Transporte Estudiantil:** Impulsar una actualización integral del marco normativo del programa, incorporando disposiciones específicas en materia de contratación pública que fortalezcan la transparencia, la seguridad jurídica y la eficiencia en la gestión del servicio.
- **Homologación tarifaria conforme al modelo ARESEP:** Implementar la estandarización de tarifas de las rutas subsidiadas en concordancia con el modelo tarifario de ARESEP, garantizando criterios técnicos uniformes, sostenibilidad financiera y equidad territorial en la asignación de recursos.
- **Nuevo proceso de contratación 2026:** Desarrollar en 2026 un proceso estratégico de contratación para incorporar seis nuevos centros educativos, beneficiando aproximadamente a 2.980 estudiantes mediante la habilitación de 33 rutas adicionales, el cual ya se encuentra presentando en la Proveduría Institucional.
- **Ampliación de cobertura 2026:** Aprovechar el incremento en el presupuesto ordinario para atender nuevas solicitudes y ampliar la cobertura del programa en centros educativos públicos, fortaleciendo el acceso y permanencia estudiantil.
- **Migración del modelo de subsidio al modelo de contratación:** Ejecutar un plan de transición gradual del esquema de



subsidio hacia un modelo de contratación estructurado, alineado con la planificación técnica del Departamento de Transporte Estudiantil, orientado a mejorar control, trazabilidad y eficiencia operativa.

- Mapeo de rutas y digitalización del programa: Desarrollar un proceso integral de georreferenciación y digitalización de rutas que permita optimizar la planificación territorial, la supervisión del servicio y la toma de decisiones basada en datos.
- Fortalecimiento tecnológico - RegistraTE: Implementar nuevos módulos en el Sistema RegistraTE, incluyendo el módulo de rutas nuevas, y avanzar en su interconexión con la plataforma SABER, para consolidar un ecosistema digital integrado que mejore la gestión, seguimiento y análisis del programa.

Entre los asuntos pendientes también se encuentra el aumentar la oferta de becas postsecundaria a poblaciones rurales que se encuentren entre los cantones de menor desarrollo social. Lo cual puede llegar a ser posible mediante la modernización de sistemas informáticos y estableciendo alianzas con instancias que permitan el ingreso a los procesos de matrícula y proroga en sus localidades, así como llegar con información del programa, a través de estrategias de divulgación a nivel de las comunidades más alejadas del país, sobre todo las que se encuentran en los distritos de IDS más bajo.

Por otro lado, se debe ampliar la participación del Programa en las diferentes ferias de Orientación Vocacional, Brete y las Graduaciones BEE, así como coordinaciones con municipalidades, asociaciones, universidades y distintas instituciones para promover el programa de becas y que abarque a la población que más lo requiere.

Además, se considera oportuno aumentar la firma de alianzas estratégicas mediante convenios con centros de estudio universitarios y parauniversitarios, tanto públicos como privados, con el fin de fomentar la inclusión educativa, el desarrollo profesional de personas estudiantes en condición de



vulnerabilidad económica, así como coadyuvar al éxito académico de esta población.

Oficialía Mayor:

Actualmente, la Oficina de Salud Ocupacional se encuentra en el proceso de elaboración de los Planes de Salud Ocupacional para los edificios centrales. Este proceso avanza conforme a lo programado; se ha venido organizando el cronograma de trabajo y desarrollando el documento técnico correspondiente, el cual ya se encuentra en construcción.

De manera paralela, se está desarrollando un estudio exploratorio sobre los centros de trabajo que cuentan con permiso sanitario de funcionamiento, específicamente en las Direcciones Regionales de Educación. Este análisis permitirá contar con un panorama más claro y actualizado en esta materia.

Asimismo, se proyecta la actualización de la Política de Salud Ocupacional, acción que fortalecerá el marco institucional en esta área. En lo que respecta a la Comisión de Cargas Laborales y a la Comisión de Salud Mental, ambas se encuentran en proceso de convocatoria: la primera está a la espera de la fecha que indiquen los representantes sindicales, mientras que la segunda retomará funciones en el mes de febrero de 2026.

A su vez, se encuentran en sus últimos ajustes las correcciones del Protocolo de Suicidio, etapa que permitirá su pronta finalización. Finalmente, se prevé iniciar la elaboración de un plan estratégico orientado a la calibración anual de los equipos metrológicos, con el propósito de fortalecer los procesos técnicos y de control institucional.



9 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La gestión desarrollada durante el período comprendido entre el 21 de agosto de 2023 y el 07 de mayo de 2026 evidencia un cumplimiento óptimo de los objetivos estratégicos y operativos establecidos, alcanzando el 100% en los indicadores del Plan Operativo Institucional (POI), en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública. Este resultado refleja una administración orientada a resultados, sustentada en la planificación, el seguimiento constante y la articulación efectiva entre las distintas dependencias del Viceministerio Administrativo.

Se destaca el fortalecimiento integral de la gestión institucional mediante avances significativos en áreas clave como infraestructura educativa, conectividad, programas de equidad, gestión del talento humano, servicios generales y modernización administrativa. Estas acciones han contribuido de manera directa a mejorar las condiciones de acceso, permanencia y calidad del servicio educativo, impactando positivamente a la población estudiantil a nivel nacional.

Asimismo, la gestión se caracterizó por una adecuada administración de los recursos públicos, promoviendo principios de eficiencia, transparencia, equidad y rendición de cuentas. La consolidación de marcos normativos, la digitalización de procesos, la mejora regulatoria y el fortalecimiento del control interno constituyen elementos que robustecen la institucionalidad y reducen riesgos operativos y legales.

De igual forma, se evidencia un importante fortalecimiento de la coordinación interinstitucional y el establecimiento de alianzas estratégicas, lo cual permitió ampliar el alcance de las acciones ejecutadas y maximizar el impacto de los recursos disponibles, especialmente en beneficio de poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Finalmente, el entorno cambiante —marcado por transformaciones normativas, tecnológicas, sociales y



económicas— fue atendido mediante una gestión adaptativa, que permitió ajustar estrategias y garantizar la continuidad y calidad de los servicios brindados por el Ministerio de Educación Pública.

Recomendaciones

1. Dar continuidad a los procesos de planificación estratégica y seguimiento institucional, asegurando la alineación permanente entre el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Institucional y los Planes Operativos, con énfasis en la medición de resultados e impacto.
2. Fortalecer la transformación digital institucional, promoviendo la automatización de procesos, la interoperabilidad de sistemas y el uso estratégico de la información para la toma de decisiones, con el fin de mejorar la eficiencia operativa y la calidad de los servicios.
3. Consolidar los avances en materia de gestión del talento humano, particularmente en la implementación de modelos basados en competencias, procesos de selección por idoneidad y fortalecimiento de capacidades técnicas y digitales del personal.
4. Mantener y ampliar las inversiones en infraestructura educativa y conectividad, priorizando criterios de equidad territorial, sostenibilidad y adaptación a las nuevas demandas del sistema educativo.
5. Profundizar el fortalecimiento de los programas de equidad, garantizando su sostenibilidad financiera, su pertinencia social y su capacidad de respuesta ante cambios demográficos y situaciones de emergencia.
6. Continuar con la simplificación de trámites y mejora regulatoria, promoviendo una gestión más ágil, accesible y centrada en la persona usuaria, así como el fortalecimiento del respaldo normativo de los procesos institucionales.



7. Reforzar los mecanismos de control interno y gestión de riesgos, asegurando la mejora continua de los procesos, la transparencia en el uso de los recursos y el cumplimiento del marco normativo vigente.
8. Impulsar el fortalecimiento de la cultura organizacional, promoviendo ambientes laborales saludables, colaborativos y orientados al logro de resultados, así como el bienestar integral del personal.
9. Fomentar la articulación interinstitucional y las alianzas estratégicas, tanto a nivel nacional como internacional, que permitan potenciar recursos, compartir buenas prácticas y ampliar el impacto de las acciones institucionales.
10. Dar seguimiento a los proyectos y acciones pendientes, asegurando su continuidad y conclusión oportuna, con una adecuada transferencia de conocimiento que facilite la gestión de las futuras autoridades.