



**ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
(EIGHTH)**

ABRIL DE 2022

VERSIÓN 1.0

Tabla de contenido

Presentación.....	3
Tabla de siglas	4
I. ÁMBITO GENERAL DE ACCIÓN	5
1.1 MARCO JURÍDICO	5
1.2 POTESTADES Y RESPONSABILIDADES.....	5
1.3 IDENTIFICACIÓN DE PRODUCTOS.....	7
II. MARCO FORMULACIÓN GITH	8
2.1 DIRECCIONALIDAD FILOSÓFICA.....	8
Misión.....	8
Visión.....	9
Valores.....	9
2.2 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	9
Dimensiones exógenas.....	9
Dimensiones endógenas	11
2.3 PROPUESTA DE VALOR PÚBLICO GITH	13
Motivo y enunciado de compromiso	13
Objetivos estratégicos.....	13
Ejes de articulación estratégica.....	14
Lineamientos de acción.....	15
Referencias.....	18

Presentación

Históricamente, dentro de la administración de las organizaciones, el área de recursos humanos se ha caracterizado por ser un segmento en constante adaptación a los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, legales, políticos, demográficos y ecológicos que le circundan. Uno de los cambios más trascendentales ha sido la transformación de su enfoque.

Antes, la administración de recursos humanos se enfocaba en las labores operativas y puntuales de apoyo a la razón de ser de la organización: contrataciones, planillas, clasificación de puestos, beneficios salariales, entre otras. El foco estaba en las funciones.

Con el paso del tiempo, se ha llegado a la comprensión de que el eje central de esta área administrativa debe estar en las personas, quienes son las que posibilitan que cualquier organización ejecute su misión. De forma que, poco a poco, la otrora administración operativa de recursos humanos se ha trasladado hacia una perspectiva más humanizada e integral, dando paso a la gestión del talento humano, mediante la cual se pone el acento en el desarrollo del potencial de las personas, considerando su motivación y compromiso con la organización, desde que ingresa hasta que sale de ella.

En el Ministerio de Educación Pública (MEP), nos hemos dado a la tarea de actualizar nuestra forma de administrar las necesidades y requerimientos de las personas colaboradoras, y la punta de lanza de dicha labor es la Estrategia Institucional de Gestión del Talento Humano (EIGTH, de ahora en adelante).

Esta propuesta estratégica, planteada para ser desarrollada durante los siguientes cinco años, busca unificar los esfuerzos institucionales en función de la captación, retención y optimización del talento de las personas colaboradoras del MEP. Y lo realiza desde las competencias que le brinda el marco jurídico vinculante, junto con las nociones que se desprenden del marco filosófico definido. Además, se complementa con el análisis del entorno, la determinación del valor público y la definición de riesgos de cara a su futura ejecución.

Tabla de siglas

A continuación se detallan las siglas utilizadas en el presente documento:

Sigla	Significado
AI	Auditoría Interna
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CGR	Contraloría General de la República
DGSC	Dirección General de Servicio Civil
DPI	Dirección de Planificación Institucional
DRE	Direcciones Regionales de Educación
DRH	Dirección de Recursos Humanos
EET	Equipo estratégico de trabajo de la EIGHT
EIGHT	Estrategia Institucional de Gestión del Talento Humano
FODA	Herramienta de análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas organizacionales.
IDP	Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano
MEP	Ministerio de Educación Pública
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
PESTL	Herramienta de análisis de factores externos a la organización: políticos, económicos, sociales, tecnológicos y legal
PGR	Procuraduría General de la República

I. ÁMBITO GENERAL DE ACCIÓN

1.1 MARCO JURÍDICO

La normativa vigente que regula la operación y el funcionamiento de la gestión institucional del talento humano (GITH, en adelante), en las unidades administrativas comprendidas en ella se desprende de:

- Constitución Política de la República de Costa Rica, versión 23 del 22 de junio de 2020.
- Ley Fundamental de Educación, Ley No. 2160, versión 5 del 30 de setiembre de 2021.
- Ley de Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, Ley No. 8697, versión 1 del 12 de diciembre de 2008.
- Ley de Planificación Nacional, Ley No. 5525, versión 7 del 06 de junio de 2017.
- Ley General de Control Interno, Ley No. 8292, versión 1 del 27 de agosto de 2002.
- Ley General de la Administración Pública, Ley No. 6227, versión 16 del 25 de octubre de 2021.
- Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley No. 8422, versión 10 del 10 de junio de 2019.
- Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública, Ley No. 3481, versión 2 del 13 de enero de 1965.
- Estatuto de Servicio Civil, Ley No. 1581, versión 15 del 18 de agosto de 2021.
- Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo No.21, versión 27 del 16 de octubre de 2019.
- Organización administrativa de las oficinas centrales del Ministerio de Educación Pública, Decreto Ejecutivo No. 38170-MEP, versión 9 del 04 de setiembre de 2020.
- Organización Administrativa de las Direcciones Regionales de Educación (DRE) del Ministerio de Educación Pública (MEP), Decreto Ejecutivo 35513-MEP, versión 5 del 18 de marzo de 2021.
- Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas, Decreto Ejecutivo No. 42087-MP-PLAN, versión 1 del 04 de diciembre de 2019.

1.2 POTESTADES Y RESPONSABILIDADES

Lo que debe hacerse en la gestión del talento humano institucional con el objeto de cumplir con el fin público para el que está diseñada comprende lo siguiente:

- Efectuar permanentemente una lectura del ambiente financiero, estratégico, tecnológico, legal y político en el que se desenvuelve el Ministerio.
- Promover oportunamente las transformaciones y cambios requeridos en materia de gestión del talento humano, mediante procesos de investigación activa y permanente.
- Ejercer el liderazgo en el desarrollo y actualización de la gestión del talento humano, alineada a la estrategia ministerial, a la vanguardia de la tecnología.

- Operacionalizar la gestión del talento humano del MEP en los diferentes procesos institucionales requeridos, fomentando la comunicación vertical y horizontal en todos los niveles organizativos.
- Conocer, adaptar y aplicar todas las políticas, directrices y lineamientos relacionados con la gestión del talento humano.
- Realizar las actividades tendentes a fortalecer las relaciones humanas y sociales en el MEP.
- Realizar las demás actividades que se deriven de las funciones conferidas de normas específicas que así lo consignen y cualesquiera otras que les sean delegadas a cada instancia participante en la gestión del talento humano institucional.

En ese sentido, la gestión del talento humano del MEP comprende las siguientes **áreas claves**:

1. Vinculación: Quién debe trabajar en la institución.
2. Ocupación: Qué deberían hacer las personas.
3. Compensación: Cómo retribuir a las personas.
4. Desarrollo: Cómo mejorar a las personas.
5. Bienestar: Cómo retener satisfechas a las personas en el trabajo.
6. Monitoreo: Cómo saber lo que hacen y lo que son.

Las áreas clave de la gestión del talento humano del MEP son gestionadas a través de los siguientes ejes institucionales claves:

Vinculación: Provisión del talento humano

Objetivos: Identificar las necesidades e incluir puestos en la institución, de acuerdo a las necesidades organizacionales, sujeto a la disposición presupuestaria vigente.

Responsables: DPI / DRH / Direcciones Regionales de Educación.

Ocupación: Valoración ocupacional

Objetivo: Diseñar las actividades que las personas colaboradoras realizarán en las diferentes instancias de la institución.

Responsables: DRH / Viceministerio Académico / Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional.

Compensación: Retribución

Objetivo: Garantizar las retribuciones monetarias y no monetarias adecuadas a los cargos y competencias de las personas colaboradoras.

Responsables: DPI / DRH.

Desarrollo: Desarrollo y formación del talento humano

Objetivo: Incrementar el mejoramiento profesional y personal, a través de la formación permanente y desarrollo profesional de las personas colaboradoras.

Responsables: IDP.

Bienestar: Condiciones ocupacionales y laborales

Objetivo: Crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias a las actividades que realizan las personas colaboradoras.

Responsables: DRH / Direcciones Regionales de Educación / DPI (Depto. de Control Interno y Gestión del Riesgo) / Oficialía Mayor (Oficina de Salud Ocupacional) / Dirección de Infraestructura Educativa (encargada de espacios físicos de infraestructura educativa) / Dirección de Gestión y Desarrollo Regional (Depto. Gestión de Juntas).

Monitoreo: Seguimiento de desempeño y Gestión disciplinaria

Objetivo: Monitorear las actividades laborales que ejecutan las instancias ministeriales y evaluar los resultados que se obtienen, de acuerdo con los objetivos institucionales.

Responsables: Titulares de cada instancia del MEP / DRH / Acompañamiento: DPI / Direcciones Regionales de Educación / Viceministerio Académico.

Objetivo: Investigar las presuntas comisiones de faltas y corregir las faltas constatadas al aplicar la normativa sancionatoria respectiva.

Responsable: Despacho Ministerial / Viceministerio Académico / Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional / Viceministerio Administrativo.

La ejecutoria de estas áreas claves se valorará periódicamente, considerando los siguientes elementos de ponderación como la base para la organización de sus indicadores de gestión:

- **Capacidad de respuesta:** referida a la disponibilidad, calidad de equipo y fuerza laboral.
- **Efectividad en cumplimiento de objetivos:** considera la agilidad, competencias y pertinencia de los logros.
- **Formalización de diseño:** incluye la oficialización de sus procesos, procedimientos, políticas y estructuras.
- **Mecanismos de coordinación:** expresados en la instauración y mantenimiento de buenas prácticas de coordinación y comunicación a lo interno de las dependencias y entre ellas.

1.3 IDENTIFICACIÓN DE PRODUCTOS

Algunos de los productos que se proyectan obtener de los procesos que componen la GITH son:

- **De la provisión del talento humano:**
 - Identificación de necesidades de personal.
 - Dotación de las personas más idóneas según competencias definidas para cada cargo.

- Generación de movimientos de personal.
- Reclutamiento y selección de personal para nombramientos interinos y en propiedad.
- **De la valoración ocupacional:**
 - Análisis ocupacional relacionado con tareas de reubicaciones, reasignaciones y recalificaciones de puestos, sujeto a disponibilidad presupuestaria.
 - Perfil integral de cargos y personas colaboradoras.
 - Estudios de cargas laborales.
- **De la retribución:**
 - Pago oportuno de los salarios de las personas colaboradoras.
 - Compensación (en varios aspectos y niveles, como acto integral).
- **De las condiciones ocupacionales y laborales:**
 - Gestión de licencias y permisos, las cuales en muchos casos traen como consecuencia nombramientos de sustitutos.
 - Desvinculación de personal, la cual genera vacantes que deben ser ocupadas según lo permitan los lineamientos legales vigentes.
 - Bienestar integral y seguridad laboral.
 - Estudio de clima organizacional.
 - Otorgamiento de beneficios establecidos.
 - Adaptación al puesto de trabajo.
- **Del desarrollo y formación del talento humano:**
 - Promoción de la ética y cultura de trabajo.
 - Desarrollo humano.
 - Capacitaciones y actualización profesional.
 - Vínculo estratégico entre IDP y DRH.
- **Del seguimiento de resultados:**
 - Evaluación del personal: evaluaciones del desempeño anuales.
 - Monitoreo de resultados de la gestión (no solo por control interno, sino para que se tengan claros los procesos y avances).
 - Cumplimiento de metas por objetivos.
 - Innovación tecnológica.
- **De la gestión disciplinaria:**
 - Resolución efectiva de conflictos.
 - Procesos disciplinarios.

II. MARCO FORMULACIÓN GITH

2.1 DIRECCIONALIDAD FILOSÓFICA

Misión

Canalizar y generar el talento humano competitivo requerido para garantizar la calidad del sistema educativo, mediante la atracción, escogencia, retención, promoción y desarrollo de las personas colaboradoras del MEP; aplicando estándares objetivos de transparencia y mérito, propiciando un ambiente laboral de

bienestar y placer dentro de una cultura con alto sentido de responsabilidad ética y de productividad sostenible.

Visión

Constituir un área gerencial clave en el asesoramiento y resolución de demandas estratégicas planteadas por los diferentes niveles ministeriales en materia de gestión del talento humano, proporcionando a las personas colaboradoras del MEP un alto sentido de pertenencia y satisfacción, derivadas de procesos optimizados, políticas alineadas y proyectos armonizados con su entorno.

Valores

Son reflejo de la identidad de la gestión, constituyen la expresión de la cultura organizacional y se configuran como un referente fundamental para poder desarrollar la visión y la misión:

Innovación: Proceso que introduce novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos.

Calidad: Capacidad de un producto o servicio para satisfacer las necesidades del usuario. Significa buscar un estándar más alto en vez de estar satisfecho con el mediocre.

Humanidad: Capacidad para sentir afecto, comprensión o solidaridad hacia las demás personas.

Compromiso: Aportar más de lo mínimo requerido a la responsabilidad laboral, con integridad, al aprovechar todo el potencial personal.

2.2 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

La diagnosis implica un análisis presente de la GITH a través de una herramienta FODA, fundamental para determinar el estado de situación actual a partir de la cual se permitan proyectar escenarios que logren mejorar la situación real en la que se encuentra la institución y planificar estrategias a futuro (MIDEPLAN, 2018).

Dimensiones exógenas

La matriz PESTL (refiere a las siglas de cada uno de los factores contemplados: político, económico, social, tecnológico y legal) es un análisis descriptivo del entorno de la gestión institucional del talento humano. Dicho entorno se compone de distintos factores externos concatenados y relevantes para la organización de las labores que distinguen a la gestión del talento humano del MEP, por lo cual resulta preponderante realizar un repaso de sus condiciones para la generación de estrategias a corto y largo plazo.

Matriz PESTL

FACTOR		TRASCEN- DENCIA	DINÁMICA	REPERCUSIÓN
POLÍTICO	Estabilidad de jerarquía institucional superior	Alta	Dificultad para el correcto desarrollo y gestión de los procesos del talento humano debido a que los constantes cambios de los jefes y mandos medios influyen en la pérdida de personas colaboradoras con experiencia y en el período de adaptación de las nuevas personas, ocasionan una disminución en la calidad en la toma de decisiones.	Desfavorable (Amenaza).
	Ideología y disposición negociadora de partes interesadas (<i>stakeholders</i>).	Media	Posición corporativista de sindicatos. Posición negociadora ante las acciones que son diseñadas para la mejora de los servicios por parte de la administración cuando conocen modificaciones que según su parecer, entran en conflicto con los intereses de sus agremiados.	Favorable (Oportunidad).
	Políticas de Ente rector de la Gestión de talento humano en el Sector Público (DGSC).	Alta	En muchas ocasiones, las políticas emitidas por el ente rector de la gestión de recursos humanos del Gobierno Central no consideran para su implementación las múltiples particularidades del sistema educativo nacional, lo cual recae en retrasos y reprocesos a lo interno del MEP.	Desfavorable (Amenaza).
ECONÓMICO	Cumplimiento de Regla Fiscal.	Alta	El déficit fiscal restringe los recursos del MEP, por los recortes o no crecimiento del presupuesto institucional, afectando la contratación y los componentes salariales para el personal destacado en las instancias ministeriales.	Desfavorable (Amenaza).
SOCIAL	Comportamiento del mercado laboral	Media	Los nuevos perfiles de contratación se deben replantear, alineados al Marco Nacional de Cualificaciones para las carreras de educación.	Favorable (Oportunidad).
	Perfil socio económico del personal disponible	Alta	La movilidad social hace que la población y las necesidades se centralicen en la GAM. La afectación que se presenta en la gestión es muy alta cuando hay movilidad social debida al nombramiento en el MEP, ya que al haber un distanciamiento físico con la familia, se generan necesidades administrativas adicionales (traslados, permutas, renuncias, desestimas).	Desfavorable (Amenaza).
TECNOLÓGICO	Disponibilidad de software de minería de datos para procesos operativos de apoyo.	Alta	El desarrollo y capacitación de nuevas tecnologías y propuestas impactan en la calidad de los servicios ofrecidos, fortaleciendo en el personal el uso de herramientas tecnológicas que permitan la realización de sus labores de forma más ágil. La trazabilidad de información a través de los datos es necesaria para implementar la cultura	Favorable (Oportunidad).

FACTOR		TRASCEN- DENCIA	DINÁMICA	REPERCUSIÓN
			de transparencia institucional y ordenamiento en los procesos.	
LEGAL	Nuevas modalidades normadas de prestación laboral	Alta	<p>El teletrabajo está basado en el uso óptimo de las tecnologías de la información y comunicación, donde se ha beneficiado por la evolución del concepto de las comunicaciones unificadas, que implica la integración de aplicaciones de telefonía digital, aplicaciones de colaboración y sistemas de videoconferencias, que brindan las herramientas facilitadoras en los procesos de interacción de las personas en las diferentes modalidades.</p> <p>En algunas ocasiones se visualiza una afectación en la gestión del talento humano cuando se implementa o varía la regulación de los procesos de la institución, afectando significativamente la gestión y provocando desconocimiento parcial o total del impacto en la aplicación de la normativa jurídica.</p>	Favorable (Oportunidad).
	Implementación de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10159	Alta	La Ley N° 10159 requiere de diversos procesos internos de cambio organizacional para su implementación, que afectan el quehacer institucional, tales como reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, nivel de empleo, remuneraciones, entre otros.	Favorable (Oportunidad).

Dimensiones endógenas

Personas usuarias y demanda ciudadana

USUARIO	TIPO	NECESIDAD	EXPECTATIVA
Personal docente y administrativo del MEP	Directo	Nombramientos. Presupuesto, normas técnicas más accesibles y apoyo de los altos jerarcas. Transparencia, pertinencia y agilidad de respuesta. Infraestructura. Equipo Capacitación. La atención eficiente y eficaz de los procesos solicitados.	Nombramiento expedito y en condiciones favorables en cuanto a cercanía de su lugar de residencia y puesto a ocupar. Que el servicio sea de calidad, recibido en tiempo y forma, que no haya afectación en el proceso Que la necesidad sea escuchada y atendida. Esperan una mayor eficiencia día con día y que se refleje en el bienestar de la sociedad.
Entes rectores y contralores (DGSC, Mideplan, Ministerio Hacienda, Defensoría Habitantes, PGR, CGR, AI, etc.)	Directo		
Todas las personas estudiantes de	Indirecto	Un exitoso inicio de curso lectivo	Contar con todos los insumos (personal nombrado, servicios,

USUARIO	TIPO	NECESIDAD	EXPECTATIVA
centros educativos públicos (preescolar, primaria, secundaria y programas especiales) y sus familias.			instrumentos, entre otros) que permitan la continuidad del servicio educativo.
Juntas de Educación y Juntas Administrativas de los centros educativos	Indirecto		
Sindicatos del sector educativo	Indirecto		
Colegios profesionales	Indirecto		
Universidades públicas y privadas	Indirecto		
Otras instancias gubernamentales (CCSS, Asamblea Legislativa, Ministerio de Presidencia, Poder Judicial, etc.)	Indirecto	Nombramientos. Presupuesto, normas técnicas más accesibles y apoyo de los altos jerarcas. Transparencia, pertinencia y agilidad de respuesta. Infraestructura. Equipo Capacitación. La atención eficiente y eficaz de los procesos solicitados.	Que el servicio sea de calidad, recibido en tiempo y forma, que no haya afectación en el proceso. Que la necesidad sea escuchada y atendida. Esperan una mayor eficiencia día con día y que se refleje en el bienestar de la sociedad.

Fortalezas

- Conocimiento de la normativa legal y procedimientos aplicables a la gestión institucional del talento humano.
- Representación de la Institución a nivel regional y local con la intervención de 27 Direcciones Regionales de Educación y las supervisiones educativas.
- Competencias personales (experiencia, aptitudes y actitudes que les permiten asumir los nuevos retos laborales).

Debilidades

- Falta de sinergia entre el sector administrativo y académico.
- Proceso de administración de personal docente (reclutamiento y selección), carente de perfiles actualizados y criterios modernos de la evaluación de las competencias de desempeño y calidad.
- Modelo administrativo altamente centralizado.

- Modelo de ejercicio de administración de trámites institucionales que no corresponde a una moderna gestión de política pública.
- Cultura de desempeño adversa al riesgo y a la innovación, y por ende con alta tendencia de resistencia al cambio.
- Obsolescencia en herramientas tecnológicas y falta de digitalización de procesos.

2.3 PROPUESTA DE VALOR PÚBLICO GITH

Motivo y enunciado de compromiso

La razón de ser o fin público de la gestión en esta área es contar con el talento humano idóneo , aplicando una correcta gestión por competencias físicas, tecnológicas y técnicas para cada cargo; mediante la atracción idónea de personas, la retribución justa y oportuna de su labor, el impulso de su desarrollo personal, profesional y ético, a fin de incentivar en las personas un sentido de pertenencia, satisfacción y alto grado de eficiencia, bajo un esquema de mejora, que les permita coadyuvar a la continuidad y calidad de la educación que brinda el MEP, para beneficio de los participantes en el proceso educativo y exceder las expectativas de la comunidad educativa nacional.

Dentro de la administración del sistema educativo costarricense, aportar servicios de gestión de talento humano eficientes, de calidad e inclusivos, al promover oportunidades justas según las necesidades de vinculación, ocupación, compensación, desarrollo, bienestar y monitoreo a todas las personas colaboradoras del MEP.

Objetivos estratégicos

Están determinados por los desafíos y obstáculos identificados:

- Plataforma de mejora de la gestión del reclutamiento de personal del MEP.
- Adopción de diseño de una metodología institucional de distribución de cargas de trabajo ajustada a los lineamientos establecidos por el ente rector y las necesidades organizacionales definidas.
- Esquemas de beneficios de compensación no monetaria para impulsar la motivación y compromiso en el personal.
- Implementación de sistemas de gestión (calidad, ambiental, riesgos laborales) que promuevan la credibilidad ante terceros.
- Intercambios de conocimientos con otras instituciones, por medio de convenios.
- Diseños informáticos internos y contratos de soluciones digitales adecuadas a las necesidades prioritarias y presupuestos disponibles.
- Fortalecimiento del proceso institucional de desarrollo profesional.
- Mejora continua del proceso de formulación presupuestaria en materia de remuneraciones para garantizar el pago salarial oportuno a las personas colaboradoras del MEP.

- Restricción fiscal por el déficit presupuestario del Gobierno.
- La toma de decisiones de los entes rectores sin consensuar con la institución.
- Prácticas de comunicación organizacional ineficientes.
- Interposición de procesos judiciales en materia contenciosa y laboral.
- Impacto en la salud ocupacional y psicosocial del personal.
- Transformación de pluses y beneficios actuales que hacen poco competitivos los salarios ofrecidos a profesionales idóneos, lo cual provoca la movilidad del talento humano.

Con la finalidad de coadyuvar en la garantía de que la ciudadanía ejerza su derecho fundamental a una educación de calidad, con acceso equitativo e inclusivo, con aprendizajes pertinentes y relevantes, para la formación plena e integral de las personas y la convivencia, el MEP se propone alcanzar los siguientes objetivos estratégicos para la gestión institucional del talento humano:

- a) Incrementar el sentido de pertenencia y compromiso de las personas colaboradoras con el Ministerio, a través de una participación activa de todos los actores responsables de la gestión del talento humano, que sustente de forma integrada la toma de decisiones institucionales y satisfaga las necesidades de la población.
- b) Determinar las necesidades de talento humano en los distintos procesos sustantivos y administrativos del MEP para una gestión institucional efectiva, que permita una respuesta ágil y fidedigna de cara a la mejora en la prestación del servicio de educación, en todos sus niveles y modalidades.
- c) Formular las competencias de las personas colaboradoras que requiere el MEP, examinando los procesos institucionales para mejorar, potenciar y evaluar a las personas colaboradoras, considerando los requerimientos actuales y futuros, de conformidad con la normativa vigente.
- d) Desarrollar el potencial de las personas colaboradoras que integran el MEP, mediante la mejora en la capacidad de respuesta del servicio y flexibilidad ante las oportunidades cambiantes del entorno y el marco regulatorio aplicable.

Ejes de articulación estratégica

La consecución de los objetivos estratégicos para la gestión institucional del talento humano se materializará a través de los siguientes ejes de articulación:

- 1 Planificación y gestión del talento humano.
- 2 Desarrollo de la capacidad, conocimientos y desempeño del personal.
- 3 Comunicación, participación e inclusión del personal.
- 4 Reconocimiento y bienestar del personal.

Lineamientos de acción

Para cada uno de los ejes estratégicos esbozados, se determinan una serie de líneas de acción estratégicas, que serán debidamente implementadas a lo largo del período de vigencia de la EIGHTH (cinco años). En este sentido, dichas acciones estratégicas son la punta de lanza en el cometido de que los objetivos estratégicos propuestos se alcancen de manera satisfactoria, y consecuentemente, se genere un impacto positivo en las circunstancias laborales y profesionales de las personas colaboradoras del MEP.

La estructura programática de la EIGHTH es la siguiente: Eje estratégico – Objetivo estratégico vinculado – Acciones estratégicas. En el plan de acción que posteriormente se desarrollará, se incluirán todas las actividades, responsables, plazos y otros aspectos necesarios para su correcta implementación.

1

Planificación y gestión del talento humano

Objetivo estratégico vinculado:

Determinar las necesidades de talento humano en los distintos procesos sustantivos y administrativos del MEP para una gestión institucional efectiva, que permita una respuesta ágil y fidedigna de cara a la mejora en la prestación del servicio de educación, en todos sus niveles y modalidades.

Acciones estratégicas

- 1.1. Gestionar la planificación de recursos humanos en los procesos sustantivos y administrativos del MEP.
- 1.2. Robustecer la estructura organizacional de la DRH de manera que se ajuste a las necesidades actuales de la organización.
- 1.3. Definir, oficializar y dar inicio a la implementación de la planificación operativa de las instancias ministeriales vinculadas a la gestión institucional de talento humano y el marco regulatorio aplicable.
- 1.4. Implementar las pruebas de idoneidad para el ingreso a la carrera docente.
- 1.5. Fortalecer la implementación de la modalidad laboral de teletrabajo en el MEP.

2

Desarrollo de la capacidad, conocimientos y desempeño del personal.

Objetivo estratégico vinculado:

Formular las competencias de las personas colaboradoras que requiere el MEP, examinando los procesos institucionales para mejorar, potenciar y evaluar a las personas colaboradoras, considerando los requerimientos actuales y futuros, de conformidad con la normativa vigente.

Acciones estratégicas

- 2.1. Dar inicio al diseño del Manual de Cargos Institucionales del MEP.
- 2.2. Gestionar el nuevo modelo de evaluación de desempeño del personal del MEP, para atender el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.
- 2.3. Definir criterios para priorizar la capacitación requerida por las personas funcionarias para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, para la prestación del servicio de educación pública de calidad.
- 2.4. Elaborar y ejecutar planes de formación y desarrollo del personal, que contribuyan a garantizar que las personas colaboradoras se ajustan a las capacidades actuales y futuras del MEP y revisar la eficacia de dichos planes.
- 2.5. Elaborar y ejecutar planes de sucesión de cargos institucionales claves.

3

Comunicación, participación e inclusión del personal.

Objetivo estratégico vinculado:

Incrementar el sentido de pertenencia y compromiso de las personas colaboradoras con el Ministerio, a través de una participación activa de todos los actores responsables de la gestión del talento humano, que sustente de forma integrada la toma de decisiones institucionales y satisfaga las necesidades de la población.

Acciones estratégicas

- 3.1. Incentivar la cooperación, iniciativa, empoderamiento, innovación y la flexibilidad en la cultura organizacional que permita responder a las necesidades y exigencias del entorno y alcanzar los planes de acción.
- 3.2. Promover la comunicación efectiva y la difusión de conocimientos en las instancias del MEP .
- 3.3. Desarrollar e implementar políticas y mecanismos para identificar las necesidades de comunicación expresadas por las personas colaboradoras.
- 3.4. Promover y apoyar la participación e involucramiento del personal en actividades de innovación y mejora de la organización.

4

Reconocimiento y bienestar del personal.

Objetivo estratégico vinculado:

Desarrollar el potencial de las personas colaboradoras que integran el MEP, mediante la mejora en la capacidad de respuesta del servicio y flexibilidad ante las oportunidades cambiantes del entorno y el marco regulatorio aplicable.

Acciones estratégicas

- 4.1. Apoyar la mejora en la seguridad y la salud ocupacional y psicosocial de las personas colaboradoras; así como el equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar.
- 4.2. Generar conciencia e involucrar al personal en temas relacionados con salud ocupacional, seguridad, medio ambiente, sostenibilidad y responsabilidad social.
- 4.3. Promover la participación de las personas colaboradoras en las actividades sociales y culturales que aporten valor a la sociedad.
- 4.4. Promover la calidad en los servicios ofrecidos en todos los procesos de gestión institucional del talento humano.

Referencias

MIDEPLAN (2021) **Guía para el seguimiento de intervenciones públicas**. San José, Costa Rica. ISBN 978-9977-73-207-7.

MIDEPLAN (2018) **Orientaciones básicas para la formulación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI)**. San José, Costa Rica. ISBN 352.37097286.

MIDEPLAN (2017-a) **Manual de evaluación para intervenciones públicas: gestión de evaluaciones en el Sistema Nacional de Planificación**. San José, Costa Rica. ISBN 978-9977-73-102-5

MIDEPLAN (2017) **Modelo para el mejoramiento de la gestión institucional**. San José, Costa Rica. ISBN 978-9977-73-115-5.