

**MARCO FILOSÓFICO**

VISION	MISION	VALORES
Brindaremos a la sociedad costarricense personas íntegras y con las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral a través de una enseñanza, infraestructura física y tecnológica de excelencia.	Formamos para Transformar Vidas	Compromiso Empatía Trabajo en equipo Integridad Liderazgo

VINCULACION OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PEI	PROPÓSITOS	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO	MEDIDAS MÍNIMAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES	RECURSOS
	E1.O1.S1.A1. Fomentar un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y motivador, en todas las dependencias, incluyendo actividades de integración, reconocimiento y resolución de conflictos	Diseñar un modelo de clima/cultura organizacional en los tres niveles institucionales (nivel institucional, nivel general, nivel focalizado) para potenciar un ambiente de trabajo positivo.	<b>Valores institucionales versus comportamientos deseados:</b> para diseñar la cultura CUC.  Estudios de satisfacción de los servicios que brinda la institución.  Análisis de resultados cualitativos del proceso Evaluacion del Desempeño	Definir cultura y modelo cultural  Vincular los valores institucionales  Diseñar Herramientas de investigación  Analizar e implementar el estudio de Clima/Cultura  Definir brechas de cultura ideal  Definir comportamientos  Diseñar Planes, Tácticas y talleres  Seguimiento y actualización de los planes.  Sensibilización del clima/cultura.	Se desarrolla en el año 2024, y se aplicará en el año 2025	Funcionarios institucionales en un ambiente de trabajo colaborativo y enfocado a un ambiente de trabajo positivo.	Consejo de Decanatura, Comisión de Ética y Valores, Oficina de Comunicación, GIRH	Presupuesto para el diagnóstico, dismunicón de brechas a través de talleres.
	E1.O1.S1.A2. . Implementar y monitorear la normativa sobre el teletrabajo, con los lineamientos, derechos y responsabilidades de los funcionarios, siempre alineada con el código de ética y los valores institucionales	Coordinar con las instancias responsables del seguimiento a la implementación de la modalidad teletrabajo para promoverlo con un enfoque ético, responsable y productivo.	<b>Aplicar lo dispuesto en el Reglamento de Teletrabajo del CUC</b>	Identificar las bases objetivas necesarias para medir o monitorear en forma clara y precisa la modalidad teletrabajo, evitando mal entendido que afecte a la relación entre institución y funcionario.  Sensibilización institucional de la modalidad de teletrabajo y su relación con el código de ética y los valores institucionales.	Anualmente, iniciando 2024	Monitoreo constante de la normativa en relación a las responsabilidades de los funcionarios	Consejo de Decanatura, Comisión de Ética y Valores, Oficina de Comunicación, Jefaturas en todos los niveles,funcionarios con el beneficio.	Presupuesto para fomentar la normativa modalidad teletrabajo, código de ética y valores.

E1.01. Transformar y acercar la gestión de Recursos Humanos a todas las áreas como un pilar fundamental para el desarrollo de una cultura organizacional orientada a la gestión para resultados y la excelencia en el servicio al usuario.	E1.01.S1.A2. Establecer criterios y estándares claros para las evidencias y productos que deben entregarse cuando se realiza teletrabajo	Definir indicadores cualitativos o/y cuantitativa, que sean observable y permiten describir las características, comportamientos, a través de la evolución de una variable	<p><b>Estructura ocupacional actual:</b> relación que existe entre los diferentes puestos y cargos que forman la institución, sus jerarquías y que pertenecen a las diferentes unidades organizativas. homólogadas a su proyección de las posibles modificaciones o cambios de las clases de puestos, necesarias para responder a las necesidades institucionales.</p> <p><b>Perfiles de puestos y diccionario de competencias:</b> para cada puesto en la institución, se cuenta con su perfil específico según su cargo; de esta forma, cada puesto de trabajo existente en la organización será ocupado por aquellas personas servidoras que reúnan ese perfil; es decir con el conocimiento y las competencias requeridas, para gestionar su desempeño de forma exitosa</p>	<p>Establecer en forma conjunta con la Comisión de Indicadores una serie de variables a medir en el desarrollo del Teletrabajo.</p> <p>Sensibilizar los estándares determinados hacia toda la población institucional.</p> <p>Informe semestral que conlleve todo lo referente a la modalidad de teletrabajo.</p>	Año 2024	<p>Ficha técnica de cada indicador propuesto.</p> <p>Informe semestral de las acciones en teletrabajo.</p>	<p>Miembros de Comisión de Indicadores, Comisión Modalidad Teletrabajo y Decanatura</p>	<p>Horas de trabajo miembros de las comisiones</p>
	E1.01.S2.A1. Mejorar el proceso de evaluación del desempeño, involucrando a las jefaturas en apego a la normativa vigente.	Integrar la normativa vigente al proceso de evaluación del desempeño, para alcanzar los estándares en calidad en el servicio público	<p><b>Planes de mejora de conformidad con los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño:</b> Planificación de acciones que permitan elevar el nivel de cualificación, con la finalidad de reforzar las competencias de los funcionarios, para mantener la idoneidad y el mejoramiento continuo del servicio público.</p>	<p>Establecer en forma conjunta con la Comisión de Indicadores una serie de variables a medir en el desarrollo del Teletrabajo.</p> <p>Sensibilizar los estándares determinados hacia toda la población institucional.</p> <p>Informe semestral que conlleve todo lo referente a la normativa.</p>	<p>Inicia en año 2024, se continua anualmente.</p>	<p>Modelo de evaluación del desempeño acorde a la normativa vigente.</p>	<p>Jefaturas, funcionarios evaluados y entes incluidos en el plan de mejora.</p>	<p>Horas de trabajo personal interno.</p>
	E1.01.S3.A1. Brindar oportunidades de desarrollo profesional y actualización en las áreas relevantes para su desempeño, asegurando que estén alineadas con las necesidades actuales del CUC	Desarrollar un proceso continuo de crecimiento y mejora de capacidades de los funcionarios institucionales para buscar orientar a resultados con calidad, a través capacitaciones, rotación, ascensos, entre otros incentivo.	<p><b>Identificación de las personas servidoras públicas que laboran en la institución:</b> Relación de puestos personalizada.</p> <p><b>Plan de mejora de los resultados</b> en la evaluación de desempeño.</p>	<p>*Diagnóstico de la situación actual. *Establecer objetivos del proceso. *Premisas o supuestos de qué es lo que pasaría ante las probables necesidades. *Implementar las líneas de acción.</p>	<p>Anualmente, iniciando 2024</p>	<p>Modelo de desarrollo profesional continuo para los funcionarios en función de las necesidades CUC.</p>	<p>Jefatura de todo nivel organizativo, Miembros de GIRH</p>	<p>Asignación de presupuesto anualmente requerido para materializar el Plan de Capacitación y Desarrollo institucional, según la disponibilidad financiera institucional</p>

<p>E1.O1.S4.A1. Mejorar el proceso de selección de personal para asegurar la contratación de personas con las habilidades, competencias y valores necesarios para contribuir al éxito del CUC.</p>	<p>Examinar el proceso de Reclutamiento y selección, desde la óptica de la normativa vigente, transparente y justo, para encontrar el candidato idóneo con el puesto.</p>	<p><b>1. Estructura organizativa vigente,</b> aprobada por MIDEPLAN .</p> <p><b>2. Estructura ocupacional actual:</b> relación que existe entre los diferentes puestos y cargos que forman la institución, sus jerarquías y que pertenecen a las diferentes unidades organizativas. homólogadas a su proyección de las posibles modificaciones o cambios de las clases de puestos, necesarias para responder a las necesidades institucionales.</p> <p><b>3.Perfiles de puestos y diccionario de competencias:</b> para cada puesto en la institución, se cuenta con su perfil específico según su cargo; de esta forma, cada puesto de trabajo existente en la organización será ocupado por aquellas personas servidoras que reúnan ese perfil; es decir con el conocimiento y las competencias requeridas, para gestionar su desempeño de forma exitosa.</p>	<p>Análisis del proceso actual.</p> <p>Cambios en los reglamentos de concursos.</p> <p>Aprobación de las mejoras del proceso.</p> <p>Taller de sensibilización a los funcionarios.</p> <p>Puesta en marcha del nuevo proceso.</p> <p>Realizar concursos Internos y externos según necesidad.</p>	<p>Anualmente, iniciando 2024</p>	<p>Procedimientos de Reclutamiento y Selección actualizados</p>	<p>Miembros depto GIRH Aprobación del Consejo de Decanatura y Consejo Directivo</p>	<p>Asignación de presupuesto anualmente requerido para realizar un proceso de RyS acorde a las necesidades institucionales</p>
<p>E1.O1.S4.A2. Crear un Plan de sucesión, identificando y desarrollando a los empleados con potencial de liderazgo.</p>	<p>Crear un Plan para identificar internamente personas aptas para ocupar puestos más estratégicos, puestos críticos en la institución.</p>	<p><b>Detección de necesidades de cantidad y perfiles del personal en las áreas institucionales:</b> Se refiere a un estudio e investigación que permita identificar las necesidades futuras a corto plazo, en términos cuantitativos y cualitativos, del personal en el área académica, área administrativa financiera y DECAT, requeridas para el cumplimiento de los objetivos para los cuales fueron creadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocer los puestos criticos.</li> <li>2. Construir los perfiles de los puestos claves.</li> <li>3. Prevenir las bajas ( jubilación).</li> <li>4. Identificar profesionales en la base de talentos, tomando en cuenta la medición del rendimiento de los funcionarios.</li> <li>5. Integrar al Consejo Decanatura en la responsabilidad del Plan de Carrera Institucional</li> <li>6. Medir y evaluar las capacidades (perfil puesto actual, desempeño real, perfil del puesto futuro, versus las 6 competencias del nivel directivo y sus grados) ( herramientas a utilizar Evaluación del desempeño, pruebas psicometricas, evaluación tecnica por un experto, método Assessment Center, Entrevista Incidentes Criticos)</li> <li>* Confección del Diagrama de Reemplazo, Plan de sucesión por competencias.</li> <li>7. Revisar y ajustar la normativa institucional.</li> </ol>	<p>Años 2025-2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Metodología del plan de reemplazo.</li> <li>*Identificar los roles críticos y los empleados que los ocupan actualmente.</li> <li>*Identificar los posibles reemplazos para cada rol crítico.</li> <li>*Evaluar las habilidades y capacidades de los posibles reemplazos.</li> <li>* Tablas de reemplazo con escala de tiempo.</li> <li>* Actualización de la normativa institucional</li> </ul>	<p>Miembros del depto GIRH, Consejo Decanatura, Jefaturas de Carreras y Deptos.</p>	<p>Horas de trabajo miembros de las comisiones</p>

E3.O1.S3 Estrategia para fortalecer la tecnología educativa.	E3.O1.S3.A2. Implementar un plan de capacitación a 5 años para docentes y estudiantes en habilidades tecnológicas con enfoques pedagógicos modernos.	Diseñar y desarrollar un Plan de Capacitación Institucional que permita mejora las habilidades y conocimientos, impulsando el desempeño y la gestión de resultados.	Considerar las características de los funcionarios, las previsiones necesarias para los diferentes tipos de puesto y las estructuras funcionales- organizativas que se requiern para generar valor público.	* Determinar las DNC según diversos insumos institucionales. *crear el Programa de capacitación anual *crear un cronograma de capacitación. *ejecutar el programa de capacitación	Se desarrollara anualmente iniciando este 2024	Construcción de un Plan de Desarrollo	Consejo de Dexanatura, Jefaturas, funcionarios, Comisión de capacitación.	Asignación de presupuesto anualmente requerido para materializar el Plan de Capacitación y Desarrollo institucional, según la disponibilidad financiera institucional
--	---	---	---	--	--	---------------------------------------	---	---