

Informe Ejecutivo para el proceso de detección y priorización de Diagnostico de nesecidades dentro del Tribunal de la Carrera Docente.

1. Justificación

Es importante detectar en nuestro equipo de trabajo las áreas por mejorar que se manifiestan en el día a día en la actividad laboral que cumple cada funcionario del Tribunal de la Carrera Docente es por eso que en el siguiente informe se especifica cómo se produjo el proceso de detección y priorización de nesecidades de formación dentro del Tribunal de la Carrera Docente que, al ser un órgano de desconcentración máxima, tiene funciones vitales para colaborar con el Ministerio de Educación Pública, además, se detalla la comunicación que existe entre jefe y subordinados y que todas las opiniones son tomadas en cuenta independientemente del rango laboral o nivel educacional que exista.

Se indica que se conversó con los funcionarios encargados del Instituto Uladislao Gámez Solano con el fin de que nos orientaran en los pasos a seguir para la detección de las nesecidades del Tribunal y qué herramientas requiere el personal de esta dependencia para poder desarrollar de manera idónea sus funciones en sus áreas de trabajo con la visión de ir mejorando sus tiempos de respuesta en los que se encierran áreas de mejora como la de equidad e igualdad de género, actualización en materia de derecho administrativo, tener la capacidad para poder ayudar a las personas discapacitadas en el momento que se requiera, incrementar las competencias del personal del Tribunal de la Carrera Docente y ser un ejemplo en el tema de elaboración de la documentación de este despacho.

Este año, el Tribunal de la Carrera Docente ha sufrido una serie de cambios en procura de la mejora del servicio que se brinda, ya que el mismo venía sufriendo un rezago por errores de ejecución de la jefatura aunado al hecho de que no se contaba con el personal administrativo suficiente para hacerle frente a la demanda del servicio.

Se logró así la asignación de nuevo personal para lograr renovar el Tribunal de la Carrea Docente y poder satisfacer las necesidades del personal docente que día a día solicitan los servicios del mismo.

Sin embargo, este nuevo personal requiere de capacitaciones que les permita estar actualizados, específicamente es necesario tener acceso directo a la normativa y jurisprudencia en la materia específica del procedimiento disciplinario administrativo.

2. Resumen del procedimiento metodológico empleado en la recopilación y análisis de la información

Es muy importante para el Tribunal de la Carrera Docente el trabajo en equipo y detectar las posibles brechas que nos pueden afectar en las labores diarias así como capacitar de manera correcta al personal de este Tribunal en los temas que para nosotros representan alto riesgo, esto con el fin de que los mismos posean las herramientas necesarias para atacar las debilidades del equipo. Por todo lo anterior, se procedió con el aval de la jefatura a elaborar una encuesta en la que se pudieran detectar posibles necesidades a abordar y los temas en que el personal piensa que podrían capacitarse, consta de dos preguntas en donde se delimita el tema de las capacitaciones y de manera concreta se efectuaron en los siguientes términos:

¿Con base en la experiencia adquirida en este Tribunal, indique si considera necesario efectuar procesos de capacitación, cuáles son los temas que se deben abordar y las razones de su necesidad?

En caso de ser afirmativa la pregunta anterior, mencione al menos 3 cursos que conoce o ha llevado y que podrían tomarse en consideración para incluirlos en el “Plan de Capacitaciones” correspondiente al año 2019.

3. Principales hallazgos

Tomando como punto de partida los criterios del personal del Tribunal de la Carrera Docente consideramos que las ideas brindadas por los compañeros se estudiaron con el fin de que se puedan tomar en cuenta algunos aspectos importantes para el establecimiento de las necesidades los cuales fueron evaluados por la jefatura directa.

Detectamos **poco conocimiento de parte de los funcionarios que tienen que ver directamente con la resolución de los casos relacionados con equidad y género** los cuales son de suma importancia para el tribunal para dar un producto correcto al finalizar estos casos, de la misma forma a la hora de interactuar con personas con limitaciones de discapacidad hay una amplia ausencia de herramientas de falta de comunicación por parte de los miembros del Tribunal de la Carrera Docente, esto imposibilita la comunicación con esta población de ahí el hallazgo principal relacionado con la ley 7600.

En cuanto a la digitalización de la información pudimos hallar que hay **limitaciones en la atención de los procesos del Tribunal** ya que desde hace varios años vienen realizandose manualmente esto perjudica realmente a la hora de buscar algún expediente o tomar información que para el Tribunal es de suma importancia por esa razón se trabajará en la parte digital de los expedientes y proceso, por lo anterior la falta de automatización es esencial para nosotros.

Una herramienta fundamental que se utilizó para la recopilación y análisis de la detección de necesidades fue el POA 2019 en el que se tomaron en cuenta las áreas estratégicas en donde se destacan los temas de implementar una política integral de género, que tiene como objetivo concientizar a los funcionarios y a los miembros del Tribunal de Carrera Docente de la importancia del tema en la resolución de los casos.

Estratégicamente es importante mencionar que el POA 2019 permitió establecer dentro de las prioridades atender a la población con discapacidad (ley 7600) para cubrir el área

estratégica relacionada con **las políticas institucionales en materia de discapacidad de acuerdo con la Directriz 285-MEP**, la cual tiene como objetivo concientizar a los funcionarios administrativos de la importancia del tema en la prestación del servicio público.

Una de las prioridades para trabajar estratégicamente dentro del Tribunal de la Carrera Docente es el control interno ya que no cuenta con los mecanismos necesarios para sistematizar los procedimientos internos, por lo que se pretende capacitar al personal para crear conciencia de la importancia del manejo de la información

En cuanto al Desarrollo Sostenible que es una necesidad y una responsabilidad en materia de sostenibilidad para cualquier dependencia, la capacitación en archivos digitales sensibilizará a los funcionarios de este Tribunal con el fin de reducir el consumo de papel y fomentar la era digital con mayor fuerza, concientizar, capacitar a las y los funcionarios, y a los miembros del Tribunal sobre la importancia de formar una cultura en el desarrollo sostenible y materia ambiental, por lo que la meta para el año 2019 es crear un área administrativa digital con uso reducido de papel.

Con las respuestas del cuestionario pudimos detectar la necesidad temas como la elaboración correcta de informes administrativos que tienen que ver como necesidad en la elaboración de los informes que se realizan en el Tribunal,.

De la misma forma se detectó el tema de la actualización en materia de derecho administrativo que es de suma importancia para poder trabajar con un conocimiento fresco y vigente de la ley actual.

Fortalecer los conocimientos de los asesores legales en temas sensibles como lo son los temas de **“acoso sexual” y hostigamiento en los centros de trabajo**, ya la gran mayoría de los casos relatan este tipo de contenidos.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se logra discernir las siguientes necesidades:

Poco conocimiento en resolución de los casos relacionados con equidad y género los cuales son presentados todos los días mediante apelaciones de ahí la necesidad para tener las herramientas necesarias para afrontar esta clase de casos.

Limitaciones en la atención de los procesos del Tribunal de ahí la necesidad para ajustar sistemas digitales para almacenamiento de datos ya que el Tribunal está en la necesidad de automatizarse y sumarse a la era digital con herramientas que permitan un acceso sencillo.

Poco conocimiento en los temas de personas con discapacidad por esa razón se necesita conocer temas relacionados con la ley 7600 con el fin de sumar a esta población y atenderlas como se debe.

Limitaciones en la confección de informes para resoluciones de apelaciones. Poco conocimiento en temas de desarrollo sostenible y la necesidad primordial de sensibilizar a los funcionarios del Tribunal de la Carrera Docente.

Limitaciones en el tema de acoso sexual y como abordar este tipo de casos con el fin de ser justos en cuanto a la toma de decisiones.

4. Priorización de necesidades.

En relacion con los criterios que se estan utilizando en cuanto a la priorizacion de las nesecidades, la jefatura inmediata asi como los funcionarios administrativos de manera integrada determinamos que la necesidad de temas de **politica institucional integral de genero y servicios de educación especial del personal del Tribunal para atender a la Población con discapacidad (LEY 7600)**, son de vital importancia debido a que no se cumplen con los planes, politicas, programas y servicios que se le deben brindar a las personas con discapacidad la idea es conocer mas de las diferentes aristas que tiene esta ley y con base a eso desarrollar una serie de cursos que permitan. De la misma forma el tema de archivo digital es de carácter urgente ya que permitira apoyar los temas de carácter sostenible asi como temas de control interno que son de suma importancia dentro de este Tribunal.

Y por ultimo se establecieron los temas relacionados con contratación administrativa, responsabilidades asi como los temas de procedimientos sancionatorios administrativos ya que tienen que ver con el día a día dentro del Tribunal de la Carrera Docente, detallo actividades que se llevaran a cabo:

Preservación de Archvos Digitales

Régimen de Responsabilidad Administrativa

Procedimientos Administrativos

Ontratacion Administrativa

Procedimientos Administrativos Sancioatorios

Hostigameinto en el Centro de Trabajo y sus Diferentes Manifestaciones (Mobbing)

Acosos Sexual; Aspectos Administrativos y Legales en Costa Rica

Archivos, Gestion Documental y Administración Electrónica de Documentos

Aspectos Generales del control Interno en la Admiistración Pública.

5. Caracterización de los participantes

Como se mencionó anteriormente la opinion de todos los empleados que laboran dentro del Tribunal de Carrera Docente es de suma importancia ya que tener una opinion de las diferentes personas que manejan distintos procesos nos permite tener una visión mas amplia de cada uno de los procesos y permite preveer posibles acontecimientos que puedan afectar las funciones importantes del Tribunal y a su vez permite minimizar el riesgo de manera considerable.

En este caso para que exista la equidad a la hora de dar opiniones dentro del Tribunal y que los canales de comunicación entre la jefatura directa y los subordinados sean abiertos y de un acceso fluido, se le comunicó a la Directora a.i del Tribunal de Carrera Docente, Andrea Morua Vega, la posibilidad de poder detectar las nesecidades por medio del cuestionario que se elaboró a nivel interno, fue así que con el aval de la Directora se procedió a la confección del mismo en donde las características de cada funcionario, independientemente del puesto, generó buenos resultados, siendo que el personal del Tribunal estuvo muy anuente a participar y el aporte de información se realizó en el transcurso de tres días, donde todos participaron en el proceso.

6. Documentos referenciales del que hacer de la dependencia y del proceso

Para saber que hacer dentro del Tribunal de Carrera Docente para establecer las necesidades y delimitarlas, tomamos como punto de partida y como apoyo importante el **“Plan Estratégico 2019 (POA 2019)”**, del cual se lograron rescatar áreas estratégicas que se establecieron en este documento las cuales se pueden interpretar como necesidades que se plantearon para el año 2019 que están de la mano con objetivos específicos del Tribunal de Carrera Docente, así como algunos eventos que se deben realizar para cumplirlos y el seguimiento de los riesgos. A partir de ahí decidimos trabajarlas de la mano con las necesidades del Plan de Formación Permanente 2019 ya que es parte del presupuesto y toda una organización que se debe cumplir.

Se utilizó la encuesta interna para capacitaciones 2019, para determinar posibles brechas en los procesos y nos permitieran establecer las necesidades que tiene el Tribunal de la Carrera Docente.

7. Evidencia de lo efectuado:

Como se explicó en el desarrollo del tema anterior se utilizaron una serie de herramientas de consulta y planes para la preparación de la detección y delimitación de las necesidades que se plantearon para este informe esta herramienta y planes se detallan a continuación:

1. Planeamiento Estratégico 2019



						Expedientes	Conocer, analizar y resolver <i>conforme a derecho todos.</i>	Miembros del Tribunal Tuitón Viviana Moya Alex Gutiérrez	N.A.	T.000.000,00
4	Apoyo para aplicar la normativa en la materia de educación	4	Velar por la aplicación del Estatuto del Servicio Civil y sus Reglamentos mediante la resolución de los casos que se presenten ante el Tribunal	Cantidad de expedientes resueltos	2500					
5	Implementar las acciones técnicas y administrativas que contribuyan a la aplicación de la Ley de Control Interno y su normativa	5	Implementar las acciones técnicas y administrativas que contribuyan a la aplicación de la Ley de Control Interno y su normativa	Reglamento aprobado. Nº de actualizaciones realizadas / programadas Nº de charlas recibidas / programadas	5	1 Reglamento. 3 actualizaciones. 1 charla	Gestión ante los miembros del Tribunal	Lorella Castro Boschis	10303	25.000,00
6	Aumento de la cantidad de estudiantes en interactivo II	6	Esta área no es aplicable al Tribunal de la Carrera Docente debido a su naturaleza jurídica por ser un órgano de máxima desconcentración cuyas funciones están establecidas en el Estatuto de Servicio Civil y el Reglamento de la Carrera Docente.							