



Diccionario de Competencias Laborales Docentes

Aplicable al Título II del Estatuto de Servicio Civil
- 2022 -

Tabla de contenido

1. Presentación	4	7. Descripción de Competencias Laborales Docentes	22
2. Introducción	6	7.1 Competencias y Comportamientos Transversales	22
2.3 Objetivo y Uso del Diccionario		1. Compromiso con el Servicio Público	23
		2. Integridad y Ética en el Desempeño de la Función Pública	25
3. Descripción del modelo	7	7.2 Competencias y Comportamientos Estrato Propiamente Docente	27
3.1 ¿Qué se debe entender por Competencias Laborales?	7	Grupo de Competencias: Saberes Disciplinarios y Profesionales	28
3.2 ¿Qué se debe entender por Gestión de Competencias Laborales?	7	1. Docencia de Calidad	28
3.3 ¿Cuáles antecedentes técnico-normativos marcan la implementación de las competencias laborales en el Régimen de Servicio Civil costarricense?	8	Grupo de Competencias: Aplicación de Conocimientos	31
3.4 ¿Por qué aplicar un modelo de competencias laborales en Título II del Estatuto de Servicio Civil?	9	1. Mediación Pedagógica para el Éxito Educativo	31
3.5 ¿Cómo funciona el modelo de gestión de competencias laborales dentro del Ministerio de Educación Pública?	9	2. Tecnologías Digitales para el Aprendizaje	34
3.6 ¿Cómo se diseñó el modelo de competencias laborales avalado para el Ministerio de Educación Pública?	10	Grupo de Competencias: Genéricas	37
3.7 ¿Cuáles competencias laborales conforman el modelo definido para el Ministerio de Educación Pública?	13	1. Trabajo Colaborativo	37
4. Objetivos y Usos del Diccionario	15	2. Desarrollo Profesional	38
4.1 Objetivo General:	15	3. Comunicación	39
4.2 Objetivos Específicos:	15	7.3 Competencias y Comportamientos Estrato Técnico Docente	41
4.3 Objetivos Específicos:	16	Grupo de Competencias: Saberes Disciplinarios y Profesionales	42
5. Estructura del Diccionario de Competencias Laborales Docentes	17	1. Pensamiento Estratégico	42
6. Descripción del Diccionario de Competencias Laborales Docentes	20	2. Pensamiento Analítico	44
6.1 Apartados de la Competencia:	20	Grupo de Competencias: Aplicación de Conocimientos	46
6.2 Bloque Descriptivo de la Competencia:	21	1. Pensamiento Flexible	46
		2. Tecnologías Digitales para la Educación	48
		Grupo de Competencias: Genéricas	50
		1. Trabajo Colaborativo	50
		2. Desarrollo Profesional	52
		3. Comunicación	53

7.4 Estrato Administrativo Docente	55
Grupo de Competencias: Saberes Disciplinarios y Profesionales	56
1. Gestión Administrativa para la Calidad	56
2. Planificación Estratégica	58
Grupo de Competencias: Aplicación de Conocimientos.	60
1. Liderazgo Pedagógico	60
2. Tecnologías Digitales para la Gestión	61
3. Resolución de Problemas.....	63
Grupo de Competencias: Genéricas.....	65
1. Trabajo Colaborativo.....	65
2. Desarrollo Profesional.....	66
3 Comunicación.....	67
8. Ventajas del Modelo.....	69
9. Desafíos Pendientes.....	70
9.1 Proceso de Calibración de Comportamientos:	70
9.2 Competencias Específicas:	70
9.3 Mantenimiento y Monitoreo:	71
10. Mención Especial.....	71

1. Presentación

En un mundo globalizado que se caracteriza por su dinamismo y versatilidad; las organizaciones públicas deben avocar sus esfuerzos en el diseño e implementación de estrategias de trabajo que les permitan asumir e implementar planes, programas y proyectos de trascendencia; brindando respuestas eficientes, oportunas y con la calidad requerida a las necesidades de una sociedad moderna. Bajo este panorama, resulta indispensable promover acciones de actualización para aquellos elementos técnicos, legales y políticos afines a las diferentes estrategias, metodologías de trabajo, procesos, procedimientos, protocolos, funciones, tareas y actividades propias de dichas organizaciones en sus diversos ámbitos de acción.

Costa Rica mediante sus distintos actores gubernamentales, ha gestionado importantes esfuerzos para promover tácticas de empleo que permitan potencializar las habilidades de los servidores públicos; lo anterior, mediante enfoques estructurales orientados hacia la implementación de las mejores prácticas en materia de administración estratégica de recursos humanos. De esta forma, en concordancia con los principios de eficiencia y eficacia en la Administración Pública costarricense, la Dirección General de Servicio Civil y el Ministerio de Educación Pública, de manera mancomunada, han logrado identificar oportunidades para mejorar sustancialmente herramientas, instrumentos e insumos de carácter técnico y uso en la práctica cotidiana referenciada en el Título II del Estatuto de Servicio Civil.

Así las cosas, el documento anexo, representa un esfuerzo conjunto desde la Dirección General de Servicio Civil como órgano rector técnico en la gestión de recursos humanos cubierta por el Estatuto de Servicio Civil; y en esta ocasión, integrando al Ministerio de Educación Pública para gestar e impulsar transformaciones integrales que fortalezcan y faciliten la adopción de tendencias modernas para el desarrollo de la práctica docente en el Régimen de Servicio Civil.

El resultado plasmado en este documento, se basa en un proceso de investigación, análisis y estudio derivado de una alianza estratégica conjunta (DGSC-MEP); estimulada y propiciada como un frente común para el aprovechamiento eficiente de los recursos disponibles, los cuales permitieron activar y hacer uso de diferentes fuentes de consulta, metodologías de indagación, unificación de información, análisis de datos e intercambio de resultados orientados en contribuir el mejoramiento del Sistema Educativo Costarricense en sus diferentes ámbitos.

Complementando lo detallado, resulta importante destacar que el presente documento, no debe ser interpretado como una figura estática; por lo contrario, debe ser actualizado conforme la evolución del entorno educativo; procurando con esto, apoyar la realidad nacional y contribuir al éxito de la gestión docente; todo ello, bajo un ordenamiento técnico, jurídico y moral, que resguarde los derechos e intereses de las personas.

Así las cosas, con el aporte conjunto entre la Dirección General de Servicio Civil y el Ministerio de Educación Pública, se ha logrado diseñar el Diccionario de Competencias Laborales Docentes aplicable en el Título II del Estatuto de Servicio Civil, según el siguiente esquema.

Introducción.
Descripción de Modelo.
Objetivos y Usos del Diccionario.
Estructura del Diccionario.
Descripción del Diccionario.
Descripción de Competencias.
Competencias Transversales.
Competencias Estrato Propiamente Docente.
Competencias Estrato Técnico Docente.
Competencias Estrato Docente Administrativo.
Bibliográfica del Diccionario.
Créditos de Elaboración.

2. Introducción

Actualmente, la gestión de recursos humanos, debe enfocarse en el establecimiento de metodologías de trabajo que permitan asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales; potencializando al trabajador como activo invaluable dentro de la organización. Lo anterior, mediante una faena de construcción y consolidación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores y emociones en cada persona.

En esta línea, desde la Dirección General de Servicio Civil se presentan diversas iniciativas, las cuales tienen por objetivo central producir reformas capaces de aportar a la modernización de la Administración Pública y al desarrollo profesional de quienes laboran en ella.

Así las cosas, se debe tener presente que el producto desarrollado contribuye de manera directa al proceso de actualización que responde a demandas nacionales e internacionales en materia de educación durante los últimos 20 años, el cual tiene como objetivo atender los cambios y retos actuales que requiere el Sistema Educativo Público de Costa Rica.

3. Descripción del modelo

3.1 ¿Qué se debe entender por Competencias Laborales?

Para las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, se entenderá como competencia laboral el conjunto de conductas o comportamientos observables y medibles, con los cuales se logra identificar y demostrar en las personas, las capacidades, conocimientos, destrezas, habilidades y valores necesarios para ejecutar con éxito las funciones de un determinado puesto de trabajo, generando valor público en el Estado Costarricense.

3.2 ¿Qué se debe entender por Gestión de Competencias Laborales?

La utilización de las competencias dentro de la administración del recurso humano en una determinada organización, no debe inclinarse a un simple capricho o tendencia de moda; por lo contrario, un modelo de gestión por competencias, debe responder a la maximización del aporte individual en un entorno de trabajo. Lo anterior, desde un enfoque basado en la potencialización de conocimientos, experiencias y habilidades de cada una de las personas que conforman la Institución y de acuerdo con los objetivos previamente definidos.

La gestión por competencias laborales, implica valorar a las personas como el principal activo de la organización; motivando alianzas estratégicas para el aprendizaje y bienestar común. En este sentido, las competencias constituyen una herramienta fundamental en la consecución de los resultados organizacionales; propiciando innovación, sinergia y desarrollo permanente.

Un esquema de gestión por competencias laborales, permite articular de manera ordenada los diferentes subsistemas del Área de Recursos Humanos (Reclutamiento y Selección de Personal, Capacitación, Evaluación de Desempeño, Compensación Salarial, entre otros) facilitando así, el procedimiento para la toma de decisiones, criterio experto y trazabilidad en temas vinculados con talento humano y empleo público.

3.3 ¿Cuáles antecedentes técnico-normativos marcan la implementación de las competencias laborales en el Régimen de Servicio Civil costarricense?

En el Artículo 191 de la Constitución Política se dispone que un Estatuto de Servicio Civil, será el cuerpo jurídico que regulará las relaciones entre el Estado y los servidores; procurando la eficiencia en la Administración Pública.

Para garantizar dicho mandato constitucional, se dota a la Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado en grado máximo, responsable de acciones propias en materia de clasificación, selección y valoración del empleo público.

Por su parte el Artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil, llama a promover la implementación de un sistema moderno de administración de personal; definiendo los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para un correcto funcionamiento en la Administración del Personal del Estado.

En esa línea de entendimiento, la Dirección General de Servicio Civil, crea el Manual General de Clasificación de Clases, emitido conforme al Decreto Ejecutivo N° 25592-MP del 29 de octubre de 1996, y publicado en la Gaceta N° 220 del 15 de noviembre de 1996. Dicho instrumento, contempla una variedad de descripciones y especificaciones para las clases ocupacionales que conforman el Régimen de Servicio Civil.

Posteriormente la Dirección General de Servicio Civil emitió la Resolución DG-147-2019 del día 26 de agosto del año 2019; documento que oficializa la creación del Diccionario de Competencias Laborales como herramienta de auxilio y consulta para el vigente Manual General de Clasificación de Clases, ligadas al Título I del Estatuto de Servicio Civil. No obstante, dicha iniciativa requiere de réplica en el Título II, aspecto que igualmente con este documento, se busca llevar al mismo nivel de manera homologa para su aplicación correspondiente en el Título II; pero emitiendo un diccionario por competencias laborales que integre las particularidades De la Carrera Docente.

En virtud de lo citado, nuestra Institución en coordinación activada con el Ministerio de Educación Pública, han generado los insumos necesarios para el diseño del presente Diccionario de Competencias Laborales, con la finalidad de responder a lo establecido por Ley, particularmente en referencia al Título II del Estatuto de Servicio Civil.

3.4 ¿Por qué aplicar un modelo de competencias laborales en Título II del Estatuto de Servicio Civil?

De los insumos recibidos por parte del Ministerio de Educación Pública se denota lo siguiente: “... Desde la óptica del Título II del Estatuto de Servicio Civil, la educación representa un Derecho Humano fundamental; asociado a un proceso social pluridimensional y sujeto a múltiples cambios en un contexto cada vez más exigente; demandando así, la adaptación de los planes, programas y proyectos formativos liderados por el Ministerio de Educación Pública en sus diferentes ámbitos en acción.

Desde la visión descrita anteriormente, el modelo de gestión por competencias, representa una respuesta a los desafíos educativos actuales, dadas las características de un entorno globalizado, diverso y en constante innovación que obliga a disponer de personal altamente calificado para solventar situaciones de variada complejidad en el quehacer diario institucional

El modelo en marras, debe enfocarse en el desarrollo de habilidades identificadas para que la persona servidora pública docente realice una labor de manera efectiva, responsable e íntegra desde el punto de vista ético, según lo demanda la normativa nacional y políticas asociadas a educación.” ... (Extracto de información obtenida de los documentos remitidos por el Equipo Interdisciplinario del Ministerio de Educación Pública colaborador en la formulación de esta investigación).

3.5 ¿Cómo funciona el modelo de gestión de competencias laborales dentro del Ministerio de Educación Pública?

Del análisis conjunto entre el Equipo Interdisciplinario del Ministerio de Educación Pública colaborador en la formulación de esta investigación y el personal de la Unidad de Sistematización y Análisis Ocupacional del Área de Carrera Docente de la Dirección General de Servicio Civil se dio respuesta a esta interrogante según se detalla en los siguientes párrafos.

El funcionamiento del presente modelo de competencias laborales se basa en una estrategia focalizada en la edificación de habilidades, comportamientos, destrezas y conocimientos del capital humano; buscado con ello en todo momento, la consecución de metas y objetivos a nivel institucional.

Dicho modelo, fungirá como una herramienta auxiliar de consulta para todos los procesos del área de recursos humanos (Reclutamiento y Selección, Capacitación, Análisis Ocupacional, Evaluación del Desempeño, Compensación Salarial, entre otros) permitiendo así, acceso libre, rápido, puntual y ordenado sobre aquella información vinculada con la estructura competencial avalada para el Ministerio de Educación Pública en sus diferentes estratos ocupacionales y ámbitos de acción.

3.6 ¿Cómo se diseñó el modelo de competencias laborales avalado para el Ministerio de Educación Pública?

En términos generales, para la elaboración del presente modelo, la Dirección General de Servicio Civil en sintonía con el Ministerio de Educación Pública; desarrolló de previo una investigación basada en la revisión, análisis y discusión sobre diversas fuentes de consulta e información que involucran datos propios de la administración de recursos humanos y específicamente el tema de competencias laborales.

Para tales efectos y en cuanto su estrategia o metodología de elaboración, se han dispuesto dos fases de trabajo; las cuales, se agrupan en el siguiente orden:

Fase I:

A partir de dicha fase, se trabajó en las siguientes 4 etapas:

a) Anteproyecto.

En una primera instancia, se diseña y expone una presentación formal a las autoridades ministeriales; sobre los diversos matices que conlleva el proyecto supracitado. Lo anterior, con el afán de evidenciar, esquematizar y exponer desde un marco metodológico, la faena a desarrollar tanto desde el Área de Carrera Docente de la Dirección General de Servicio Civil, como en su contraparte (Ministerio de Educación Pública)

b) Identificación de Clases Ocupacionales Docentes.

En este espacio de trabajo; se aprovechó para identificar, agrupar, organizar y enumerar las diversas clases ocupacionales que integran el Título II del Estatuto de Servicio Civil.

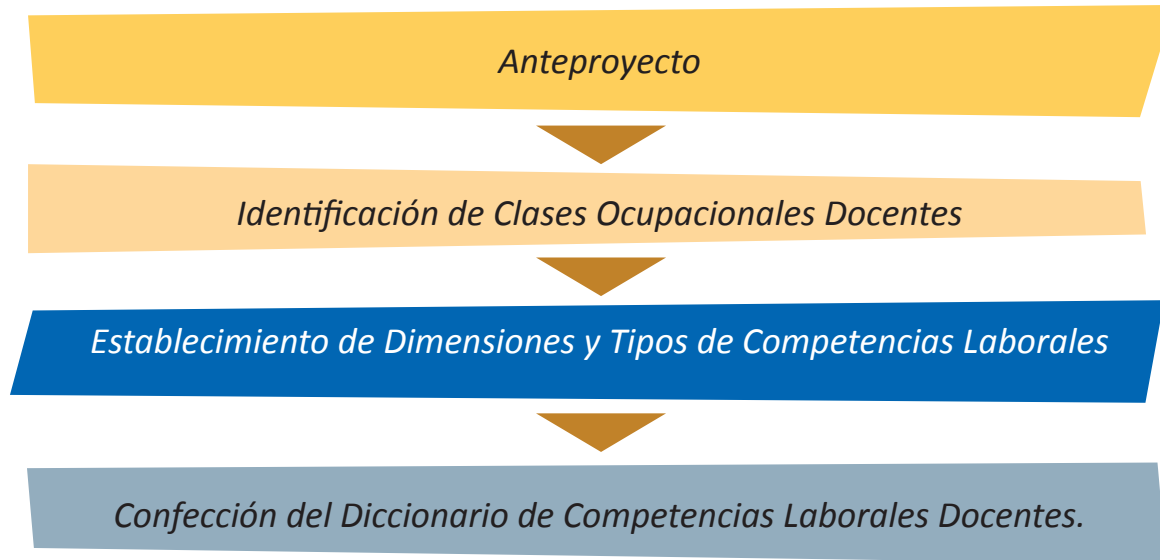
c) Establecimiento de Dimensiones y Tipos de Competencias Laborales.

Esta actividad, hace referencia a la identificación, esquematización, estandarización y definición de aquellas dimensiones y tipos de competencias laborales empleadas en el proyecto supracitado. El proceso en marras, permite disponer claramente de las agrupaciones competenciales afines al Título II del Estatuto de Servicio Civil; así como el detalle de los comportamientos o conductas vinculadas a cada una de las competencias asociadas.

d) Confección del Diccionario de Competencias Laborales Docentes.

En dicha etapa, se referencia el procedimiento de identificar, esquematizar, estandarizar y definir las competencias laborales asociadas al Título II del Estatuto de Servicio Civil. Lo anterior, con miras a establecer requerimientos competencias para los diferentes estratos ocupacionales que conforman el título supracitado.

En virtud de lo expuesto hasta el momento y con el afán de ampliar la óptica del proyecto que nos ocupa (Primera fase) detallamos el siguiente cuadro.



Fase II:

En esta fase, se trabajó en las siguientes etapas:

a) Reestructuración de Clases Ocupacionales Docentes.

La presente etapa, hace referencia al procedimiento de actualización sobre aquellas clasificaciones ocupacionales que integran el Título II del Estatuto de Servicio Civil. Dicho procedimiento, se basa en el estudio, análisis e incorporación de diversos elementos descriptivos derivados del enfoque de la administración de recursos humanos por competencias.

b) Implementación de Modelo.

En este espacio, se entablan sesiones de trabajo y exposiciones magistrales con las diferentes autoridades institucionales o ministeriales a fines al Título II del Estatuto de Servicio Civil. El proceso en cuestión, permite generar un sano ejercicio de rendición de cuentas y socialización del instrumento construido, así como la realimentación y posibles ajustes para su mejora.

Así las cosas y sin duda alguna, será necesario el establecimiento de un estricto protocolo de conciliación, negociación y armonización; involucrando a organizaciones públicas, empresa privada, gremios sindicales y ciudadanía en general. Lo anterior, de cara a una participación multisectorial que resulte en la modernización del empleo docente.

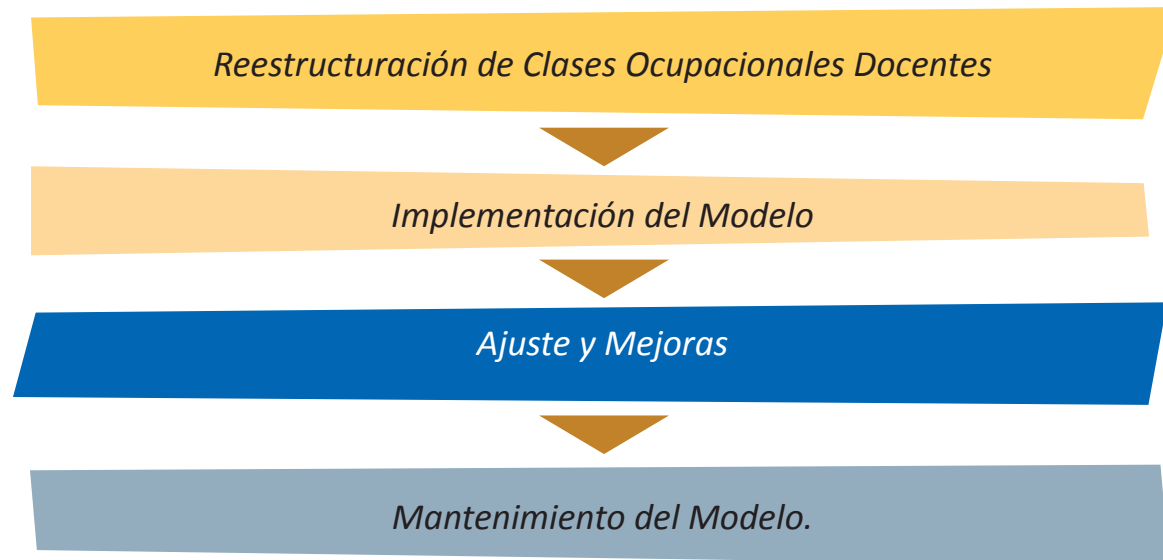
c) Mejoras y Ajustes.

Esta variable se fundamenta en un proceso de análisis y valoración sobre las consultas, interrogantes, sugerencias, observaciones y recomendaciones, generadas desde los diferentes rostros y actores inmersos en el sistema educativo nacional.

d) Mantenimiento del Modelo.

La etapa citada, hace referencia a la maximización del producto final; lo anterior, conforme ajustes planteados desde diversas instancias gubernamentales y otros actores asociados al Título II del Estatuto de Servicio Civil.

En complemento de lo expuesto, a continuación, se presenta de manera gráfica el detalle metodológico desarrollado en la segunda fase del proyecto.



3.7 ¿Cuáles competencias laborales conforman el modelo definido para el Ministerio de Educación Pública?

El diseño propuesto para el Diccionario de Competencias Laborales aplicables al Título II del Estatuto de Servicio Civil, se integró por un total de 17 competencias.

Por otro lado, y a modo de complemento; tal como se mencionó en párrafos atrás, el modelo de competencias laborales definido de manera conjunta entre la DGSC y MEP abarca tres estratos ocupacionales claramente definidos (Estrato Propiamente Docente / Estrato Técnico Docente / Estrato Administrativo Docente) que distribuyen el total de competencias entre ellos, bajo criterio técnicos de concepto y afinidad según la naturaleza y composición de los mismos.

De seguido se presenta el esquema para efectos de una comprensión visual más específica.

Competencias transversales

Compromiso con el Servicio Público
Integridad ética en el desempeño de la Función Pública

Competencias Genéricas

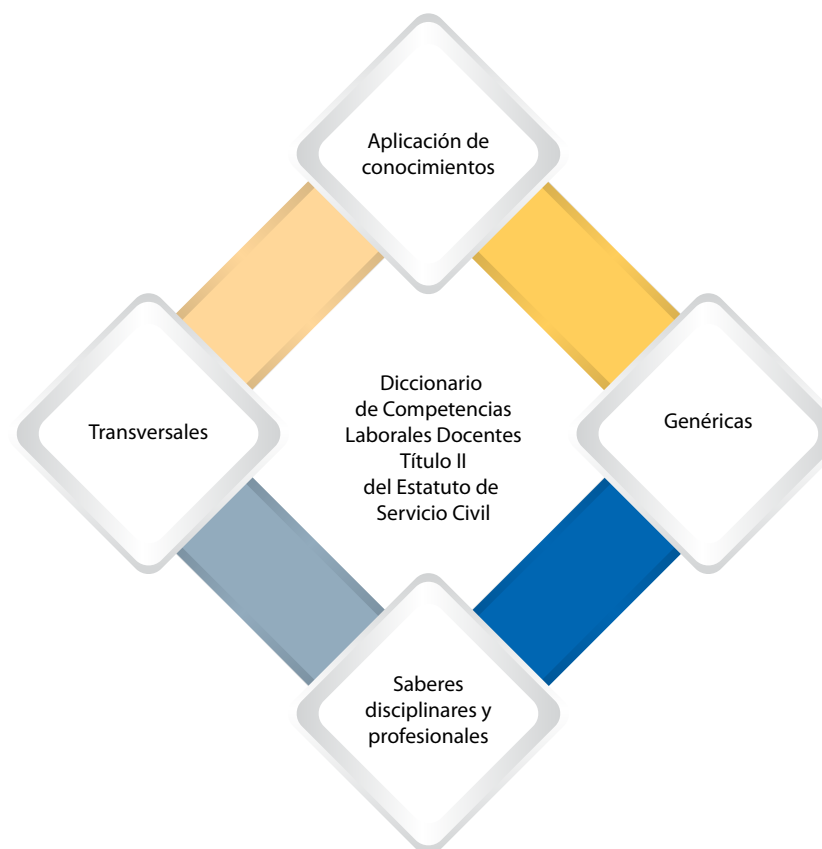
Trabajo colaborativo
Comunicación
Desarrollo profesional

Competencias Saberes disciplinares y profesionales

Docencia de Calidad
Gestión administrativa de la Calidad
Planificación Estratégica
Pensamiento Estratégico
Pensamiento Analítico

Competencias aplicación del Conocimiento

Mediación Pedagógica para el éxito educativo
Tecnologías digitales para el aprendizaje
Liderazgo pedagógico
Resolución de problemas
Pensamiento flexible
Tecnologías digitales para la Gestión
Tecnologías digitales para la Educación



En complemento al esquema anterior, se detalla la siguiente figura que integra las competencias laborales docentes definidas por estrato ocupacional.

ESTRATO PROPIAMENTE DOCENTE	ESTRATO TÉCNICO DOCENTE	ESTRATO ADMINISTRATIVO DOCENTE
Docencia de Calidad.	Pensamiento Estratégico.	Gestión Administrativa de Calidad.
Mediación Pedagógica para el Exito Educativo.	Pensamiento Analítico.	Planificación Estratégica.
Tecnologías Digitales para el Aprendizaje.	Pensamiento Flexible.	Tecnologías Digitales para la Gestión.
Trabajo Colaborativo.	Tecnologías Digitales para la Educación.	Liderazgo Pedagógico.
Desarrollo Profesional.	Trabajo Colaborativo.	Resolución de Problemas.
Comunicación.	Desarrollo Profesional.	Trabajo Colaborativo.
Compromiso con el Servicio Público.	Comunicación.	Comunicación.
Integridad en el Desempeño de la Función Pública.	Compromiso con el Servicio Público.	Desarrollo Profesional.
	Integridad en el Desempeño de la Función Pública.	Compromiso con el Servicio Público.
		Integridad en el Desempeño de la Función Pública.

4. Objetivos y Usos del Diccionario

A continuación, se presenta una serie de objetivos dispuestos en el presente documento y vinculados con la implementación exitosa del modelo propuesto de competencias laborales docente en el Ministerio de Educación Pública.

4.1 Objetivo General:

Identificar y conceptualizar desde un enfoque basado en competencias, todas aquellas habilidades, destrezas y comportamientos, requeridos para el desempeño exitoso de puestos de trabajo asociados al Título II del Estatuto de Servicio Civil.

4.2 Objetivos Específicos:

- Describir las competencias laborales que deben prevalecer en el capital humano vinculado al Título II del Estatuto de Servicio Civil.
- Identificar comportamientos asociados a las competencias demandas en los diferentes ámbitos de acción del Ministerio de Educación Pública.
- Esquematizar cada uno de los niveles de desarrollo competencial directamente asociados con los estratos ocupacionales que integral el Título II del Estatuto de Servicio Civil.
- Apoyar la identificación de brechas formativas en aquellos servidores que integran el sector docente costarricense.
- Proveer de materia prima a las diversas instancias gubernamentales para el establecimiento de planes, programas y proyectos de mejora continua; respondiendo eficientemente a la realidad y dinámica nacional e internacional actual.
- Posicionar a la Dirección General de Servicio Civil en el aparato estatal costarricense, como un socio estratégico que aporta al fortalecimiento del Sistema Educativo Nacional.
- Promover un rol institucional basado en innovación, control y asesoría técnica sobre los diversos procedimientos asociados a la administración del talento humano por competencias laborales.

4.3 Objetivos Específicos:

De cara a las principales utilidades del esquema competencial propuesto, resulta importante destacar:

- **Usos para Gerencias y Jefaturas:**

- A. Conocer los requerimientos competenciales de cada uno de los estratos ocupacionales docentes que conforman el Título II del Estatuto de Servicio Civil.
- B. Fomentar metodologías de trabajo basadas en el mejoramiento continuo del capital humano.
- C. Propiciar eficiencia, eficacia, productividad y competitividad en el aparato estatal costarricense.

- **Usos para la Dirección de Recursos Humanos:**

- A. Diseñar e implementar planes, programas y procesos formativos o de mejora continua que respondan eficientemente a la realidad institucional.
- B. Asegurar la adecuada formación y actualización de conocimientos, competencias y habilidades del recurso humano.
- C. Innovar y actualizar instrumentos técnicos propios de la gestión de recursos humanos.
- D. Activar de manera eficiente otros procesos y subprocesos de la gestión de recursos humanos (Reclutamiento y Selección de Personal, Capacitación, Evaluación de Desempeño, Compensación Salarial, entre otros)
- E. Brindar información e insumos de carácter estratégico que faciliten la toma de decisiones en materia de administración de recursos humanos.

- **Usos para las Personas Servidoras Públicas Docentes:**

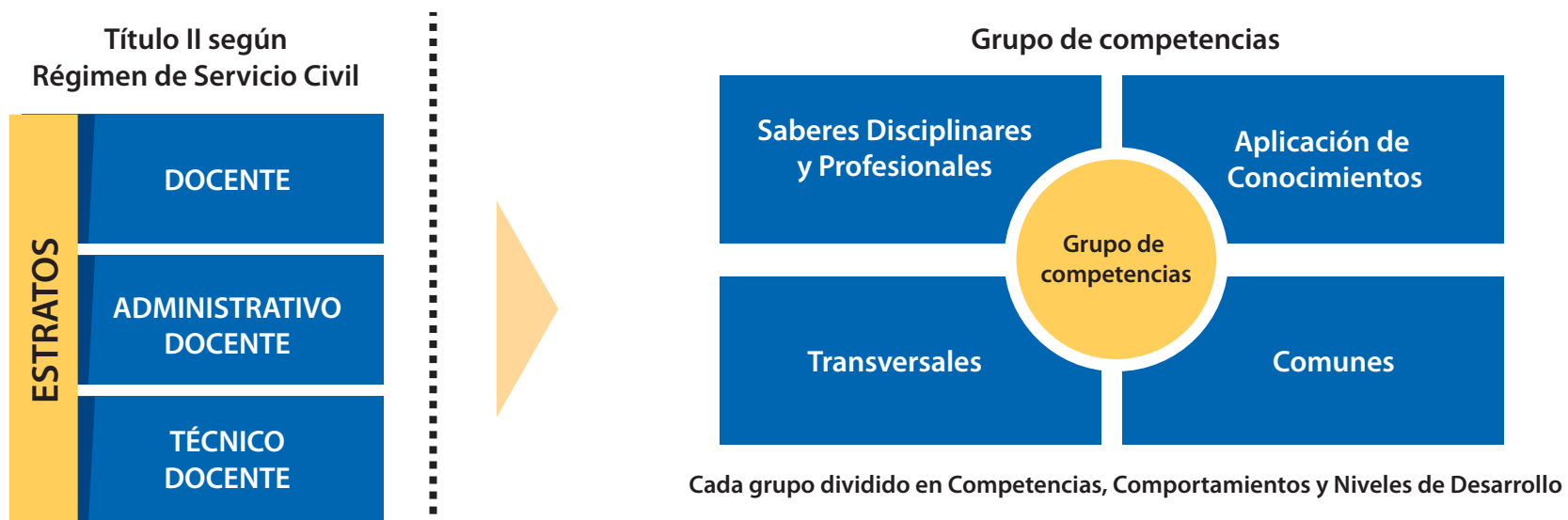
- A. Propiciar la mejora continua en el desempeño de sus funciones; permitiendo conocer de manera detallada las habilidades, destrezas y fortalezas requeridas en su puesto de trabajo.
- B. Identificar brechas de formación competencial para garantizar la eficiencia y eficacia en su puesto de trabajo.
- C. Aprovechar iniciativas, planes, programas y diversas posibilidades de formación permanente y desarrollo profesional implementadas en la Institución.

5. Estructura del Diccionario de Competencias Laborales Docentes

Este instrumento forma parte de un proceso sistemático desarrollado por el Área de Carrera Docente de la Dirección General de Servicio Civil en alianza con el Ministerio de Educación Pública; afanados en la implementación de transformaciones de carácter funcional que respondan fielmente a la realidad del entorno educativo costarricense. Así las cosas, este documento representa en sí mismo, un valioso insumo para la ejecución exitosa de la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Título II del Estatuto de Servicio Civil.

Fruto del trabajo conjunto entre ambas instituciones, se ha dispuesto un instrumento técnico enmarcado de la siguiente manera: administración del talento humano por competencias laborales.

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES APLICABLES AL TÍTULO II DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL



(Fuente: Elaboración conjunta DGSC-MEP 2021)

En aras de describir con mayor detalle el esquema funcional del Diccionario de Competencias Laborales aplicable al Título II del Estatuto de Servicio Civil, es necesario hacer referencia a sus diversos apartados:

A. Estratos Ocupacionales Docentes: De acuerdo con la normativa vigente, el Título II del Estatuto de Servicio Civil, regulará la relación laboral entre todos aquellos profesionales del sector educativo costarricense y la Administración Pública. Para ello, se dispondrá de una división metodológica; direccionada a enmarcar a modo general, los diferentes niveles de responsabilidad, funciones y demás factores de clasificación vinculados a cada puesto de trabajo, según su ubicación organizativa. Así las cosas, particularmente al día de hoy se cuenta con los siguientes estratos ocupacionales docentes:

- **Estrato Propiamente Docente:** Conformado por aquellos profesionales del Ministerio de Educación Pública que imparten lecciones con base en los programas de educación formal avalados de previo por las instancias competentes.
- **Estrato Administrativo Docente:** Se encuentra compuesto por funcionarios del Ministerio de Educación Pública que ejecutan labores de planeamiento, coordinación, dirección y supervisión tanto de carácter administrativo como curricular -según corresponda- durante el desarrollo del proceso educativo.
- **Estrato Técnico Docente:** Comprende aquellos puestos de trabajo orientados al apoyo técnico de la labor docente del Ministerio de Educación Pública.

B. Grupos de Competencias: El presente modelo, define 4 grupos básicos de competencias laborales:

- **Saberes Disciplinarios y Profesionales:** Conjunto de capacidades que integran el dominio teórico, epistemológico, axiológico, metodológico y técnico del campo disciplinar, así como los conocimientos de otras disciplinas requeridos para el trabajo multidisciplinar e interdisciplinar.
- **Aplicación de Conocimientos:** Conjunto de capacidades para abordar situaciones o tareas particulares, plantear soluciones a problemas en distintos contextos y complejidades; así como proponer innovaciones con base en el análisis de información y aplicabilidad de conocimientos.
- **Transversales:** Conjunto de comportamientos, actitudes y valores que deben tener todas las personas servidoras públicas en el Régimen de Servicio Civil, para garantizar que, en el desempeño de sus funciones en la Administración Pública, prevalezca el ordenamiento institucional, la imparcialidad, la equidad, la transparencia, el respeto a los derechos humanos, la vocación de servicio y la ética.
- **Genéricas:** Conjunto de capacidades universales que debe tener el personal de una organización con la finalidad de relacionarse y colaborar en grupos profesionales, disciplinares, multidisciplinarios e interdisciplinarios, con base en las dinámicas de las tradiciones culturales, organizacionales, sociales, políticas mediante relaciones empáticas y de respeto mutuo, así como para liderar equipos de trabajo para el logro de objetivos diversos.

De acuerdo con lo expuesto hasta el momento, a modo de resumen, se presenta el modelo de competencias desarrollado y debidamente organizado según grupos de competencias.

Diccionario de Competencias Laborales Docentes Aplicables al Título II del Estatuto de Servicio Civil



Competencias transversales

- 1-Compromiso con el Servicio Público.
- 2-Integridad Ética en el Desempeño de la Función Pública.



Competencias Saberes disciplinares y profesionales

- 1-Docencia de Calidad.
- 2-Gestión Administrativa de Calidad.
- 3-Planificación Estratégica.
- 4-Pensamiento Estratégico.
- 5-Pensamiento Analítico.



Competencias aplicación del Conocimiento

- 1-Mediación Pedagógica para el Éxito Educativo.
- 2-Tecnologías Digitales para el Aprendizaje.
- 3-Liderazgo Pedagógico.
- 4-Resolución de Problemas.
- 5-Tecnologías Digitales para la Gestión.
- 6-Pensamiento Flexible.
- 7-Tecnología Digitales para la Educación.



Competencias Genéricas

- 1-Trabajo colaborativo
- 2-Comunicación
- 3-Desarrollo profesional

6. Descripción del Diccionario de Competencias Laborales Docentes

Con miras a facilitar la interpretación del modelo de competencias laborales docentes definido en este documento; seguidamente se detalla cada uno de los elementos que interactúa dentro de dicho esquema.

6.1 Apartados de la Competencia:

- **Nombre:** Denominación, nomenclatura o título de la competencia.
- **Definición:** Descripción conceptual de las propiedades, factores o aspectos fundamentales que integral la competencia.
- **Comportamientos Específicos:** Requerimientos conductuales perceptibles que refieren elementos o actuaciones de orden fundamental para medir y evaluar la competencia.
- **Definición Comportamientos Específicos:** Descripción de conductas o acciones afines a cada competencia laboral, según su rango de desarrollo.
- **Niveles de Desarrollo:** Estándares cualitativos de logro y proyección asociados a cada competencia o conducta, según corresponda. El presente modelo, comprende 4 niveles claramente definidos (Básico / Intermedio / Avanzado / Destacado)
 - o **Nivel Básico:** La competencia se muestra en su etapa de desarrollo, por lo que sus comportamientos están en un nivel inicial. Las personas se encuentran en la capacidad de reconocer y emplear sus destrezas personales para la ejecución de funciones.
 - o **Nivel Intermedio:** La competencia se muestra en perfeccionamiento de su desarrollo, por lo que sus comportamientos poseen mayor complejidad y detalle. En este nivel, las personas además de reconocer y aplicar sus destrezas, están en la capacidad de potenciar la efectividad de su trabajo.
 - o **Nivel Avanzado:** La competencia se visualiza plenamente desarrollada, por lo que sus comportamientos poseen un nivel superior de complejidad y detalle. En este nivel, las personas además de potenciar la efectividad de su trabajo, aplican sus destrezas para alcanzar objetivos individuales y colectivos.
 - o **Nivel Destacado:** La competencia se muestra desarrollada en su máximo nivel; por lo que sus comportamientos poseen un máximo de dominio. En este nivel, las personas son referente para su equipo de trabajo e institución en general; por cuanto sus funciones de excelencia influyen positivamente hacia los demás y al logro y satisfacción de las necesidades institucionales.

6.2 Bloque Descriptivo de la Competencia:



7. Descripción de Competencias Laborales Docentes

7.1 Competencias y Comportamientos Transversales



En la figura adjunta, se detallan las competencias laborales docentes vinculadas a todos los estratos ocupacionales docentes que integran el Título II del Estatuto de Servicio Civil costarricense.

**Compromiso con el
Servicio Público**



**Integridad Ética en
el desempeño de
la Función Pública**



Propósito del Grupo: Delimitar aquellas prácticas laborales imprescindibles que deben prevalecer en todas las personas funcionarias públicas del Título II del Régimen de Servicio Civil; propiciando así, orden, imparcialidad, equidad, transparencia, vocación, objetividad y ética dentro del Sistema Nacional de Educación. Dichas competencias, concretan responsabilidades y compromisos sobre actuaciones avaladas desde el ordenamiento jurídico y orientadas a contribuir con el desarrollo del país.



1. Compromiso con el Servicio Público

Definición: Capacidad de asociar los valores éticos de la administración con las actitudes y aptitudes con que desempeña su labor y la incidencia que esta tiene en la administración pública costarricense, por medio de la dedicación, interés y sensibilidad con que satisface las necesidades socio organizacionales de la comunidad educativa y otras personas usuarias.

Comportamientos asociados:

a) Adhesión a los valores del servicio Público

Concepto: Implica reconocer a partir de la vivencia de los valores, las políticas y los objetivos vinculados a sus labores en el servicio público y prever las consecuencias positivas o negativas en las acciones por ejecutar.


Niveles de desarrollo

↑	Destacado	Promueve en cada una de las acciones de su quehacer laboral, el compromiso con el servicio público y los valores de la institución, es considerado por otros como un referente a seguir en la función pública.
	Avanzado	Desempeña las funciones de su puesto desde la estructura de valores, con respeto a las políticas y lineamientos, prevé las consecuencias positivas y negativas de sus acciones y se compromete con el servicio al público.
	Intermedio	Practica los valores, las políticas y los objetivos plasmados para su labor, visualiza el impacto sobre la educación costarricense.
	Básico	Comprende los valores, políticas y objetivos de su labor, así como el impacto sobre la educación costarricense.

b) Involucramiento y Compromiso.

Concepto: Implica involucrarse con las personas y grupos de trabajo participando y fomentando espacios laborales que contribuyan con la mejora institucional y el compromiso con el servicio público.

Niveles de desarrollo




Destacado	Lidera e impulsa al personal de la institución a través de la práctica del eje axiomático, el apego a las políticas a cumplir con los objetivos planteados para la organización, a través de la entrega y vocación.
Avanzado	Promueve espacios de conversación y trabajo en el que se promueve el compromiso con la labor educativa y la institución, en los cuales insta a los funcionarios a ir más allá de sus labores cotidianas.
Intermedio	Se compromete con las personas, equipos y/o comités institucionales de trabajo, así como con los objetivos y valores del MEP y la Administración Pública costarricense a través de sus acciones en su quehacer laboral.
Básico	Reconoce la importancia de cumplir sus funciones según las características del servicio público educativo.

c) Preocupación y Empatía por el Servicio Público.

Concepto: Representa la habilidad para desarrollar acciones eficaces para mejorar el servicio público brindado, a partir de la comprensión, la atención y la promoción de las necesidades de la comunidad educativa y de las personas usuarias.

Niveles de desarrollo



Destacado	Promueve acciones que permiten a otras personas a mejorar los procesos de atención y satisfacción de todos los entes y usuarios del sistema indiferentemente de su condición.
Avanzado	Aplica estándares y lineamientos establecidos para los procesos de los cuales es responsable, con el fin de resolver eficientemente las necesidades de las personas usuarias y la comunidad educativa.
Intermedio	Procura resolver las necesidades de las personas usuarias y la comunidad educativa desde su ámbito de competencia, a partir de la empatía con las personas.
Básico	Atiende las necesidades de la comunidad educativa y personas usuarias demostrando dedicación, interés y sensibilidad por la ciudadanía y el servicio público.



2. Integridad y Ética en el Desempeño de la Función Pública

Definición: Es la habilidad para brindar un trato digno y equitativo a las demás personas, así como hacer uso responsable y eficiente de los recursos públicos, basado en la integridad, en los principios y valores éticos y regido por las leyes y normativas institucionales

Comportamientos asociados:

a) Integridad ética

Concepto: Implica identificarse con los valores éticos emanados en las leyes, normativas institucionales e internacionales y los derechos humanos, mostrando en su accionar, integridad, objetividad, transparencia y respeto.


Niveles de desarrollo

	Destacado	Proyecta una actitud honesta y transparente en todos los aspectos del trabajo, destacando por la coherencia, rectitud e incidencia de su actuación en las demás personas.
	Avanzado	Muestra objetividad, rectitud, transparencia y buen trato hacia las demás personas (integridad ética), se fundamenta en información oportuna, veraz y objetiva, así como en el manejo discreto de la misma.
	Intermedio	Realiza esfuerzos por alcanzar los resultados que se le exigen involucrándose en las acciones, tareas y proyectos asignados, de forma leal y comprometida.
	Básico	Ejerce sus labores según los valores éticos establecidos en las leyes, normativas institucionales e internacionales, así como con la Declaración Universal de los Derechos Humanos fundamentales, la diversidad, entre otros.

b) Uso Responsable y Eficiente de los Recursos.

Concepto: Implica la utilización, administración, cuidado y fomento, de manera responsable de los recursos públicos, velando por el resguardo y protección de los mismos.

Niveles de desarrollo











Destacado	Desarrolla mecanismos para el resguardo, protección y uso de la información y los recursos públicos y vela para que sean comprendidos y asumidos por las personas funcionarias de la institución.
Avanzado	Fomenta el uso responsable de los recursos públicos e información institucional, en las personas funcionarias de la institución.
Intermedio	Administra de forma responsable los recursos públicos, velando por la transparencia de la información, así como el cumplimiento de los estándares éticos definidos por la institución para la optimización del uso y cuidado de los recursos disponibles.
Básico	Reconoce las políticas establecidas sobre el uso responsable de recursos públicos y la importancia de los intereses organizacionales sobre los propios.

7.2 Competencias y Comportamientos Estrato Propiamente Docente:

En la figura adjunta, se detallan las competencias laborales docentes vinculadas a todos los estratos ocupacionales docentes que integran el Título II del Estatuto de Servicio Civil costarricense.

Grupos de Competencias y Comportamientos | Estrato Docente

GRUPO DE COMPETENCIAS		COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS	
DOCENTE	Saberes Disciplinarios y profesionales	 1. Docencia de Calidad <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento disciplinar y curricular en su ámbito educativo • Planificación pedagógica para el aprendizaje • Evaluación para el aprendizaje 	
	Aplicación de conocimientos	 2. Mediación pedagógica para el éxito educativo <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio de la mediación pedagógica propia de su especialidad • Generación del clima educativo propicio para el aprendizaje • Compromiso con el aprendizaje y el éxito educativo del estudiantado • Liderazgo Educativo. 	 3. Tecnologías digitales para el aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y Colaboración con el uso de Tecnologías Digitales • Creación de recursos digitales • Mediación pedagógica con Tecnologías Digitales • Promoción de la competencia digital del estudiantado
	Genéricas	 4. Trabajo Colaborativo <ul style="list-style-type: none"> • Integración y colaboración en equipo 	 5. Desarrollo profesional <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el desarrollo profesional
		 6. Comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación en la labor docente • Uso de códigos comunicativos en educación 	
	Transversales	 7. Compromiso con el servicio público <ul style="list-style-type: none"> • Adhesión a los valores del servicio público • Involucramiento y compromiso • Preocupación y empatía por las personas con quienes se relaciona y el servicio público 	 8. Integridad ética en el desempeño de la función pública <ul style="list-style-type: none"> • Integridad ética • Uso responsable y eficiente de los recursos

(Fuente: Elaboración conjunta DGSC-MEP 2021)



Grupo de Competencias: Saberes Disciplinarios y Profesionales

Propósito del Grupo: Determinar los desempeños esperados en torno al conjunto de conocimientos y saberes que requieren integrar en su gestión las personas que laboran en las clases de puestos que tienen bajo su responsabilidad funciones y procesos que son parte de un sistema de educación. Con estas, se pretende valorar la capacidad de articular y transferir el dominio teórico epistemológico, axiológico, metodológico y técnico del campo de acción o área de trabajo a los contextos y situaciones propias de su función, con el fin de contribuir de manera eficiente y comprometida en la construcción social y la calidad educativa que establece el ejercicio de su labor.

Competencias de Grupo

1. Docencia de Calidad



Definición: Es la capacidad de articular el conocimiento disciplinar, pedagógico y académico junto con las leyes y disposiciones nacionales para educación, en diversos ambientes educativos caracterizados por la contextualización, la equidad y la inclusión, así como la elección de materiales educativos y estrategias en el planeamiento didáctico, la mediación pedagógica y la evaluación continua del aprendizaje con la finalidad de mejorar la calidad del servicio educativo y el logro de los aprendizajes de la población estudiantil.

Comportamientos asociados

a) Conocimiento Disciplinar y Curricular en su Ámbito Educativo.

Concepto: Implica el dominio y aplicación de los conocimientos y habilidades específicas de su especialidad: saberes teóricos-disciplinarios, elementos del currículo, métodos, tecnologías accesibles e inclusivas y equipos necesarios para desempeñar con eficiencia (mejor uso de recursos) y eficacia (alcance de resultados), las funciones asociadas a su puesto dentro del proceso educativo. Lo anterior, en coherencia con las políticas y normativas vigentes para educación y Derechos Humanos.

Niveles de desarrollo




Destacado	Lidera procesos que impliquen la aplicación y demostración de conocimientos teóricos disciplinares, curriculares, normativos en el contexto donde cumple sus funciones, es referente de consulta para otros actores educativos en su especialidad o especialidades.
Avanzado	Propone soluciones fundamentadas en el conocimiento teórico disciplinar y curricular de su especialidad en coherencia con lo establecido en el programa de estudio, las políticas y normativas vigentes para educación y Derechos Humanos que permitan atender los retos del contexto laboral donde cumple sus funciones.
Intermedio	Relaciona el conocimiento teórico disciplinar y elementos del currículo de su especialidad en el cumplimiento de sus funciones, así como en los contextos educativos en que se desempeña, con lo establecido en el programa de estudio, las políticas y normativas vigentes para educación y en Derechos Humanos.
Básico	Utiliza en el cumplimiento de sus funciones el conocimiento teórico disciplinar y elementos del currículo propios, de su especialidad para desarrollar el programa de estudio, las políticas y normativas vigentes para educación y en Derechos Humanos.

b) Planificación Pedagógica para el Aprendizaje.

Concepto: Implica la articulación de los saberes disciplinares y pedagógicos para planificar de manera estratégica e intencionada los procesos educativos que facilitará al estudiantado en los diversos ambientes y escenarios de aprendizaje (presenciales, virtuales o a distancia), así como la elección de recursos educativos caracterizados por el contexto, la equidad y la inclusión, en coherencia con las políticas, programas de estudio y normativas vigentes.

Niveles de desarrollo




Destacado	Evalúa su planeamiento didáctico, a partir del análisis de las estrategias y recursos educativos que utiliza en diversos ambientes y escenarios de aprendizaje (presenciales, virtuales o a distancia), para diversificar y mejorar continuamente los procesos de mediación accesible e inclusiva que promueve en correspondencia con los lineamientos y programas de estudio vigente.
Avanzado	Adapta el planeamiento didáctico con estrategias y recursos educativos caracterizados por el contexto, la equidad, la accesibilidad y la inclusión, transformándolo en una herramienta de apoyo para ejercer la acción docente en diversos ambientes y escenarios de aprendizaje (presenciales, virtuales o a distancia), en correspondencia con los lineamientos y programas de estudio.
Intermedio	Utiliza el planeamiento didáctico como la herramienta que orienta y gestiona la mediación pedagógica en diversos ambientes y escenarios (presenciales, virtuales o a distancia) en correspondencia con los lineamientos y programas de estudio establecidos.
Básico	Reconoce la función del planeamiento didáctico que efectúa y su utilidad para el cumplimiento de sus funciones dentro del proceso educativo en la disciplina o disciplinas en que labora.

c) Evaluación para el Aprendizaje.

Concepto: Implica el dominio y aplicación de los fundamentos que establecen las políticas educativas y curriculares así como los lineamientos vigentes en materia de evaluación de los aprendizajes, con la finalidad de promover el logro de saberes, habilidades y destrezas del estudiantado, en coherencia con las condiciones pedagógicas, las diferencias individuales, y los diversos contextos culturales que les caracteriza.

Niveles de desarrollo



Destacado	Coordina con diversos actores educativos (redes de aprendizaje) para contribuir en procesos de planeamiento, empleo de estrategias, recursos inclusivos, técnicas,, análisis y realimentación vinculados con la evaluación de los aprendizajes, componentes en los que destaca en la especialidad que imparte en el centro educativo o en la institución donde labora.
Avanzado	Adapta los procesos de evaluación de los aprendizajes según los fundamentos que establece la Política Educativa y Curricular así como los lineamientos vigentes, en la especialidad que imparte, al apoyo requerido por el estudiantado y del contexto educativo, por medio del planeamiento y aplicación de diversas estrategias y recursos que propicien la recopilación información cualitativa y cuantitativa cuyo análisis permita realimentar de forma oportuna, para el mejoramiento continuo del proceso educativo.
Intermedio	Aplica los fundamentos que establece la Política Educativa y Curricular así como los lineamientos vigentes para la evaluación de los aprendizajes, en la especialidad que imparte, a través de la planificación y ejecución de estrategias inclusivas e instrumentos que permitan recopilar información cualitativa y cuantitativa que fundamente la implementación de acciones para el mejoramiento continuo de su práctica educativa.
Básico	Conoce los fundamentos que establece la Política Educativa y Curricular, así como los lineamientos vigentes para la evaluación de los aprendizajes en la especialidad que imparte, las estrategias e instrumentos que le permitan recopilar información cualitativa y cuantitativa, para medir, documentar y orientar el logro de saberes, habilidades y destrezas del estudiantado, en coherencia con las normativas vigentes.



Grupo de Competencias: Aplicación de Conocimientos.

Propósito del Grupo: Determinar los desempeños esperados para las clases de puesto que se caracterizan por aplicar los conocimientos disciplinares, profesionales propios de un área de conocimiento específica en procesos de gestión del conocimiento en múltiples contextos vinculados con educación. Con estas, se pretende valorar la capacidad para abordar situaciones o tareas particulares, plantear soluciones a problemas en distintos contextos y complejidades y proponer innovaciones con base en análisis de información. Es la puesta en marcha de los conocimientos y habilidades adquiridos.

Competencias de Grupo

1. Mediación Pedagógica para el Éxito Educativo



Definición: Capacidad para promover y acompañar procesos educativos centrados en la persona estudiante en diversidad de ambientes (presenciales, virtuales, a distancia) mediante el favorecimiento de un clima propicio para la implementación de actividades contextualizadas, con métodos y técnicas, caracterizadas por el respeto hacia la diversidad e interculturalidad, los derechos humanos, la equidad y la inclusión, en coherencia con los fundamentos curriculares dispuestos en las políticas educativas vigentes y en los programas de estudio con la finalidad de favorecer el desarrollo de habilidades para la vida, la permanencia y éxito educativo del estudiantado.

Comportamientos asociados

a) Ejercicio de la Mediación Pedagógica y Didáctica en su Especialidad.

Concepto: Implica la ejecución de procesos pedagógicos en múltiples ambientes educativos y escenarios (presenciales, virtuales, a distancia) que faciliten el desarrollo de saberes, habilidades y destrezas en el estudiantado, en la implementación de metodologías para el aprendizaje, técnicas, herramientas, recursos y otros (mediación pedagógica) caracterizados por el respeto hacia la diversidad e interculturalidad, los derechos humanos, la equidad, la accesibilidad y la inclusión en coherencia con las normativas vigentes, el programa de estudio, así como con las circunstancias y contextos donde se desenvuelve la persona estudiante.

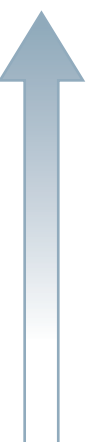
Niveles de desarrollo

	Destacado	Adapta permanentemente su mediación pedagógica en su área o especialidad con metodologías para el aprendizaje, técnicas, herramientas y recursos accesibles e inclusivos, según las particularidades y contextos en que labora (presenciales, virtuales, a distancia), por los cuales se le considera como referente en la obtención de logros de aprendizaje por parte del estudiantado que está a su cargo.
	Avanzado	Desarrolla procesos, estrategias, metodologías para el aprendizaje, técnicas, herramientas y recursos centrados en la persona estudiante (mediación pedagógica); los cuales, implementa en diversos ambientes y escenarios educativos (presenciales, virtuales, a distancia); caracterizados por el respeto hacia la diversidad e interculturalidad, los derechos humanos, la equidad y la inclusión, para desarrollar las habilidades dispuestas en las políticas educativas vigentes y en los programas de estudio.
	Intermedio	Aplica procesos, estrategias, metodologías para el aprendizaje, técnicas, herramientas y recursos accesibles e inclusivos centrados en la persona estudiante (mediación pedagógica) con la finalidad de favorecer el desarrollo de las habilidades dispuestas en las políticas educativas vigentes y en los programas de estudio.
	Básico	Identifica los procesos pedagógicos, metodologías para el aprendizaje, técnicas, herramientas, recursos y estrategias accesibles e inclusivas centradas en la persona estudiante, que facilitan el desarrollo de saberes, habilidades y destrezas en el estudiantado; con la finalidad de atender lo dispuesto en las políticas educativas vigentes y en los programas de estudio del nivel que imparte y especialidad.

b) Generación de Clima Educativo Propicio para el Aprendizaje.

Concepto: Implica el diseño y la articulación de acciones e interacciones donde se consideran aspectos emocionales, de convivencia, motivacionales, cognitivos, entre otros, en diversos ambientes y escenarios educativos (presenciales y virtuales) con la finalidad de desarrollar saberes, habilidades y destrezas de forma autónoma en la persona estudiante en coherencia con el respeto hacia la diversidad e interculturalidad, los derechos humanos, la accesibilidad y la inclusión, los resultados esperados, el programa de estudio y las normativas vigentes.

Niveles de desarrollo

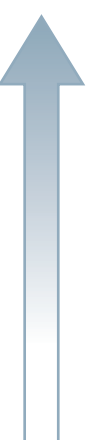


Destacado	Evalúa las estrategias que utiliza para lograr un clima educativo propicio para el aprendizaje junto con el estudiantado con el fin de identificar aspectos de mejora y fortalecer las prácticas exitosas según el contexto donde labora.
Avanzado	Promueve un clima educativo favorable para el aprendizaje autónomo, la participación estudiantil inclusiva y la cooperación, estableciendo de forma empática normas de convivencia basadas en todas las formas del respeto y sustentada en los Derechos Humanos, en la comunicación asertiva, y resolución pacífica de conflictos.
Intermedio	Aplica pautas que generan efectos positivos de motivación, disciplina y convivencia, que son favorables para el aprendizaje autónomo, la participación estudiantil y la cooperación con el fin de establecer un clima de convivencia basado en todas las formas de respeto; hacia la diversidad, los derechos humanos y culturales.
Básico	Reconoce las pautas para la mediación que generan efectos positivos del clima de aula (motivación, disciplina y convivencia) favorables para el aprendizaje autónomo, la participación estudiantil y la cooperación, así como las normas de convivencia esperadas en un ambiente educativo acorde.

c) Compromiso con el Aprendizaje y Éxito Educativo.

Concepto: Implica que la persona docente conozca las principales características del estudiantado y asuma el compromiso para realizar acciones pertinentes y coordinadas según los protocolos que orientan la implementación de alertas y la detección de riesgos de exclusión educativa y vulnerabilidad, así como políticas, estrategias y procedimientos que favorecen la permanencia, el acceso, la inclusión y el éxito en programas y proyectos educativos que fomenten su desarrollo integral.

Niveles de desarrollo

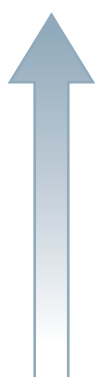


Destacado	Evalúa los resultados de sus gestiones individuales o colectivas para la reincorporación y permanencia estudiantil al Sistema Educativo con la finalidad de implementar mejoras en las estrategias y procedimientos que favorecen éxito educativo y el desarrollo integral del estudiantado.
Avanzado	Propone de forma proactiva estrategias complementarias en la implementación de alertas y la detección de riesgos de exclusión educativa y vulnerabilidad, así como acciones orientadas a fomentar el desarrollo integral del estudiantado en concordancia con lo establecido en las políticas de participación estudiantil de la institución.
Intermedio	Aplica los protocolos que orientan la implementación de alertas y la detección de riesgos de exclusión educativa y vulnerabilidad, así como las estrategias que establecen los programas y los proyectos que son asignados a su puesto y favorecen la permanencia y éxito educativo del estudiantado.
Básico	Reconoce los protocolos que orientan la implementación de alertas y la detección de riesgos de exclusión educativa y vulnerabilidad según los principales retos educativos de sus estudiantes, así como las políticas, estrategias y procedimientos que favorecen la permanencia y éxito educativo del estudiantado.

d) Liderazgo Educativo.

Concepto: Responde a la participación proactiva de la persona docente torno a la organización y ejecución de actividades cívicas, sociales y de desarrollo comunal en las que interviene el centro educativo por medio de los múltiples equipos de trabajo que integra y con los cuales comparte de forma recíproca: habilidades, conocimientos, buenas prácticas y oportunidades de mejora que incidan de manera positiva en el éxito educativo de las personas estudiantes.

Niveles de desarrollo



Destacado	Evalúa de forma continua su labor junto con estudiantes, colegas, jefaturas, comunidad y equipos con los que colabora en torno a la organización de actividades cívicas, sociales y de desarrollo comunal en las que interviene el centro educativo con el fin de mejorar metodologías y procedimientos de trabajo, proponer cambios, ajustes y soluciones diversas.
Avanzado	Promueve acciones con iniciativas personales e institucionales para la organización de actividades cívicas, sociales y de desarrollo comunal en las que interviene el centro educativo, motivando a los miembros de la comunidad educativa a buscar el bienestar de la colectividad.
Intermedio	Participa en las actividades cívicas, sociales y de desarrollo comunal en las que interviene el centro educativo para el logro de metas compartidas con estudiantes, colegas, jefaturas, comunidad y equipos con los que labora.
Básico	Reconoce la dinámica de organización de las actividades cívicas, sociales y de desarrollo comunal en las que interviene el centro educativo con la finalidad de incidir positivamente en la comunidad educativa y favorecer el éxito escolar.

2. Tecnologías Digitales para el Aprendizaje



Definición: Es la capacidad para utilizar de manera segura, crítica y responsable las Tecnologías Digitales (TD) para la mejora de la profesión docente e implica comunicación, colaboración, creación de recursos digitales, mediación pedagógica y promoción de la competencia digital del estudiantado y así propiciar ambientes de aprendizaje novedosos para potenciar el desarrollo de habilidades para la vida y el trabajo en una sociedad digital.

Comportamientos asociados

a) Comunicación y Colaboración con el Uso de las TD.

Concepto: Implica la habilidad para comunicarse efectivamente y colaborar con otras personas con el uso de las TD disponibles para la mejora de los procesos educativos.

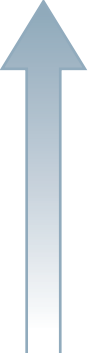
Niveles de desarrollo

↑	Destacado	Lidera procesos colaborativos por medio de las TD disponibles para el desarrollo de proyectos educativos que se realizan en el centro educativo o circuito escolar a nivel regional o nacional.
	Avanzado	Colabora con otras personas en la construcción del conocimiento y la creación de recursos educativos o contenidos digitales en formatos accesibles por medio de las TD disponibles para enriquecer los procesos educativos.
	Intermedio	Comparte ideas, experiencias, contenidos y recursos con otras personas por medio de las TD disponibles adaptando las estrategias de comunicación a la población específica para el desarrollo de los procesos educativos en los que participa.
	Básico	Se comunica de manera sincrónica o asincrónica con el estudiantado, las familias y otras personas docentes por medio de las TD disponibles aplicando las normas de comportamiento en entornos digitales (Netiqueta).

b) Creación de Recursos Digitales.

Concepto: Hace referencia a la habilidad para seleccionar, modificar, crear y publicar los recursos educativos digitales accesibles para enriquecer el proceso de aprendizaje del estudiantado.

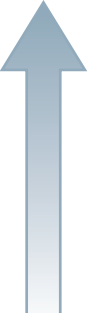
Niveles de desarrollo

	Destacado	Publica en diferentes medios (locales o en línea) recursos didácticos digitales en formatos accesibles e inclusivos, que contribuyen al proceso de aprendizaje del estudiantado, respetando las normas de derechos de las personas autoras, para que otras personas los comenten, califiquen o modifiquen según sus necesidades.
	Avanzado	Crea individualmente o en colaboración con otras personas, recursos didácticos digitales en formatos accesibles e inclusivos, respetando las normas de derechos de las personas autoras, para enriquecer el proceso de aprendizaje del estudiantado.
	Intermedio	Modifica recursos didácticos digitales en formatos accesibles e inclusivos, respetando las normas de derechos de las personas autoras y de acuerdo con las características del estudiantado para desarrollar el proceso de aprendizaje.
	Básico	Selecciona recursos didácticos digitales en formatos accesibles e inclusivos, de acuerdo con las características del estudiantado para desarrollar el proceso de aprendizaje.

c) Mediación Pedagógica con Uso de las TD.

Concepto: Representa la habilidad para integrar las tecnologías digitales disponibles en el proceso de aprendizaje del estudiantado; aplicando los principios del Diseño Universal del Aprendizaje (DUA).

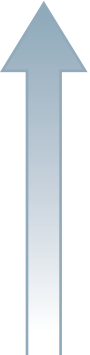
Niveles de desarrollo

	Destacado	Promueve la innovación educativa con la inclusión de las TD disponibles, aplicando los principios del DUA, para la mejora de los procesos educativos y el desarrollo de la cultura digital en el centro educativo.
	Avanzado	Integra de manera segura, crítica y responsable las TD disponibles para implementar variedad de estrategias de mediación pedagógica para el desarrollo de los aprendizajes esperados aplicando los principios del DUA que enriquecen el proceso de aprendizaje del estudiantado.
	Intermedio	Implementa estrategias de mediación pedagógica para el desarrollo de los aprendizajes esperados aplicando los principios del DUA, utilizando las TD disponibles.
	Básico	Reconoce la utilidad de las TD al desarrollar diversas tareas con propósitos educativos como planificar, buscar y seleccionar recursos didácticos, interactuar o comunicarse con el estudiantado u otras personas docentes por medio de los recursos tecnológicos disponibles.

d) Promoción de la Competencia Digital del Estudiantado.

Concepto: Implica la habilidad para promover el desarrollo de la competencia digital del estudiantado aplicando los principios del DUA para que utilicen de manera segura, crítica, accesible, inclusiva y responsable las Tecnologías Digitales disponibles.

Niveles de desarrollo



Destacado	Promueve la innovación educativa aplicando los principios del DUA, en el centro educativo o circuito escolar para el desarrollo de la competencia digital del estudiantado y de otras personas docentes para la mejora de los procesos educativos y el desarrollo de la cultura digital.
Avanzado	Integra de manera segura, crítica y responsable las TD disponibles para implementar variedad de estrategias de mediación pedagógica aplicando los principios del DUA que fomenten el desarrollo de la competencia digital en el estudiantado para el propio bienestar, la comunicación, la colaboración, la producción digital accesible e inclusiva y la solución de problemas.
Intermedio	Implementa estrategias de mediación pedagógica aplicando los principios del DUA para estimular las habilidades digitales en el estudiantado, que incluyan espacios de reflexión para que comprendan los riesgos y amenazas de los entornos digitales.
Básico	Reconoce la importancia de integrar las TD en los procesos educativos al motivar al estudiantado a buscar información, comunicarse con otras personas y realizar tareas sencillas por medio de los recursos tecnológicos disponibles.



Grupo de Competencias: Genéricas.

Propósito del Grupo: Delimitar los desempeños imprescindibles que deben demostrar las personas funcionarias que sean o deseen ejercer como parte de los estratos del Título II del Régimen de Servicio Civil en el Ministerio de Educación Pública. Con estas, se pretende medir el conjunto de capacidades generales que debe tener el personal de relacionarse y colaborar en grupos profesionales, disciplinarios, multidisciplinarios e interdisciplinarios, con base en las dinámicas de las tradiciones culturales, organizacionales, sociales, políticas, mediante relaciones empáticas y de respeto mutuo, así como para liderar equipos de trabajo para el logro de objetivos diversos

Competencias de Grupo

1. Trabajo Colaborativo



Definición: Es la capacidad de trabajar en grupos multidisciplinarios y personas de la comunidad educativa de forma proactiva, asertiva y respetuosa en su entorno laboral, para tomar decisiones colectivas basadas en el consenso, negociar o conciliar cuando se presentan desacuerdos, hacer críticas constructivas, apoyar y valorar los esfuerzos de las personas del equipo de trabajo con el fin de alcanzar un objetivo común y resultados contundentes.

Comportamientos asociados

a) Integración y Colaboración en Equipo.

Concepto: Implica actuar con proactividad para lograr metas comunes, con disposición a colaborar y crear sinergia para aportar de manera conjunta y dinámica bajo un sistema de trabajo de conocimiento compartido en donde cada participante tiene un rol activo, aporta ideas y acciones, recibe realimentación y la emite de forma constructiva y positiva.

Niveles de desarrollo

	Destacado	Integra en los equipos multidisciplinarios en que participa la implementación de estrategias que fortalecen la dinámica de colaboración entre los miembros del equipo, propiciando una cultura de realimentación constructiva que permita la mejora continua, así como la toma de decisiones basadas en el respeto para el logro de los resultados y metas laborales.
	Avanzado	Coordina acciones desde diversos roles en los equipos multidisciplinarios en que participa, respetando y considerando las experiencias e ideas de las demás personas para enriquecer el trabajo y alcanzar las metas comunes, así como sus necesidades, da y recibe críticas constructivas al interior del equipo.
	Intermedio	Contribuye de forma proactiva con su conocimiento, experiencia y habilidades a los grupos donde es asignado y en los cuales actúa con respeto, al involucrarse con acciones concretas para el alcance de resultados y metas laborales.
	Básico	Demuestra disposición para trabajar en grupos multidisciplinarios y con personas de la comunidad educativa de forma proactiva, y respetuosa al involucrarse con acciones concretas para el alcance de resultados y metas laborales.

2. Desarrollo Profesional



Definición: Es la capacidad para construir, incorporar e implementar nuevos saberes en el quehacer pedagógico, técnico y/o administrativo, a partir de la participación en procesos de actualización y formación permanente, individuales y colectivos, convocados o por iniciativa personal, que promueven la mejora continua del desempeño laboral y los procesos educativos.

Comportamientos asociados

a) Compromiso con el Desarrollo Profesional.

Concepto: Implica comprometerse con procesos de formación permanente en su quehacer profesional según las necesidades individuales, colectivas y del contexto educativo nacional e internacional, con el propósito de mejorar y fortalecer el desempeño laboral y los procesos educativos que le designan sus funciones.

Niveles de desarrollo

	Destacado	Formula estrategias y procedimientos de trabajo eficaces y productivos, tras el análisis continuo en su área de desempeño y como respuesta a la formación permanente en la que participa ya sea gestionado por la administración u organizada por iniciativa personal consolidándose como un referente técnico, pedagógico o curricular.
	Avanzado	Gestiona sus procesos de formación permanente participando de manera activa y proactiva en diferentes experiencias formativas, sean estas nacionales o Internacionales y comparte con otros profesionales lo aprendido en el campo pedagógico, técnico o administrativo.
	Intermedio	Aplica el conocimiento técnico, pedagógico o curricular en sus labores profesionales diarias; adquirido durante la participación de procesos de formación, permanente convocado por la administración o bien por iniciativa personal.
	Básico	Participa en procesos de actualización y formación permanente gestionados por la administración o por iniciativa personal.

3. Comunicación



Definición: Es la capacidad de utilizar el lenguaje verbal y averbal, de forma efectiva y acertada, en diferentes situaciones comunicativas y a través de distintos medios. Implica la interpretación adecuada de mensajes de complejidad diversa y la comprensión de valores, conocimientos, actitudes e intenciones surgidas en contextos variados; además de la creación de obras o mensajes con calidad estética y propiedad gramatical.

Comportamientos asociados

a) Comunicación en la Labor Docente.

Concepto: Corresponde a la capacidad de intercambiar información con términos comunes, contextualizados a través de recursos verbales y no verbales, que permitan una clara comunicación con una o varias personas, con uso de la empatía y el respeto en aras de un objetivo común.


Niveles de desarrollo

	Destacado	Efectúa procesos reflexivos continuos y de realimentación, tanto personal como profesional, en el que solicita información a otras personas respecto a las formas de comunicación que utiliza en el ejercicio de su labor docente.
	Avanzado	Promueve en sus distintos ámbitos laborales un ambiente cordial, de confianza, de respeto y empatía al emitir sus mensajes y recibir los de otras personas, adaptando su estilo y sistemas de comunicación (aumentativos o alternativos) de acuerdo al contexto e interlocutor.
	Intermedio	Demuestra respeto y empatía al emitir sus mensajes y recibir los de otras personas, se comunica de forma asertiva y empática, adaptando su estilo y sistemas de comunicación (aumentativos o alternativos) de acuerdo al contexto e interlocutor.
	Básico	Reconoce los distintos contextos culturales, valores, actitudes e intenciones de las personas de la comunidad educativa con la que interactúa, para comunicarse de manera asertiva y respetuosa, adaptando su estilo y sistemas de comunicación (aumentativos o alternativos) de acuerdo al contexto e interlocutor.

b) Uso de Códigos Comunicativos en Educación.

Concepto: Implica la aplicación y promoción del uso eficiente de los diferentes códigos comunicativos de forma contextualizada e inclusiva en su contexto laboral. Es la puesta en práctica de las habilidades lingüísticas (Habla, escucha, lectura y escritura u otras) con las diversas personas que interactúa en aras de fomentar la calidad educativa.

Niveles de desarrollo








Destacado	Autoevalúa el uso que hace de los códigos lingüísticos de comunicación con respecto a las normas establecidas para su implementación con la finalidad de identificar las áreas de mejora y en concordancia con el contexto educativo en el que desempeña sus funciones.
Avanzado	Formula estrategias que integran los diversos códigos comunicativos y las normas establecidas para su implementación según sea la necesidad de comunicación considerando las características de las personas y el contexto educativo en el que desempeña sus funciones.
Intermedio	Utiliza los códigos lingüísticos en apego a las normas establecidas para su implementación en el desempeño de sus funciones con el fin de facilitar la comunicación y la transmisión efectiva de la información, su comprensión y aplicación, según el contexto laboral y los requerimientos de las personas.
Básico	Reconoce diversos códigos lingüísticos y sus normas de aplicación que facilitan la comunicación y la transmisión efectiva de la información según la población educativa, sus necesidades y el contexto laboral en donde se desempeña.

7.3 Competencias y Comportamientos Estrato Técnico Docente

En el esquema anexo, se detalla la totalidad de aquellas competencias laborales que interactúan en el estrato Técnico Docente del Título II del Estatuto de Servicio Civil costarricense.

Grupos de Competencias y Comportamientos | Estrato Técnico Docente

GRUPO DE COMPETENCIAS		COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS	
TÉCNICO DOCENTE	Saberes Disciplinares y profesionales	 1. Pensamiento estratégico <ul style="list-style-type: none"> • Visión amplia y global de la institución • Excelente y compromiso con la calidad 	 2. Pensamiento analítico <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de soluciones • Acción pedagógica del área disciplinar • Planificación pedagógica para el aprendizaje
		 3. Pensamiento flexible <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión y adaptación con los cambios • Innovación y creatividad • Evaluación de resultados y mejora continua 	 4. Tecnologías digitales para la educación <ul style="list-style-type: none"> • Alfabetización en información y datos • Creación de recursos y contenidos digitales
	Aplicación de conocimientos	 5. Trabajo Colaborativo <ul style="list-style-type: none"> • Regulación social • Proactividad estratégica • Participación con liderazgo 	 6. Desarrollo profesional <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el desarrollo profesional
		 7. Comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Comprensión de la comunicación • Transmisión efectiva del mensaje 	
	Genéricas	 8. Compromiso con el servicio público <ul style="list-style-type: none"> • Adhesión a los valores del servicio público • Involucramiento y compromiso • Preocupación y empatía por las personas con quienes se relaciona y el servicio público 	 9. Integridad ética en el desempeño de la función pública <ul style="list-style-type: none"> • Integridad ética • Uso responsable y eficiente de los recursos
		 Transversales	



Grupo de Competencias: Saberes Disciplinarios y Profesionales

Propósito del Grupo: Determinar los desempeños esperados en torno al conjunto de conocimientos y saberes que requieren integrar en su gestión las personas que laboran en las clases de puestos que tienen bajo su responsabilidad funciones y procesos que son parte de un sistema de educación. Con estas, se pretende valorar la capacidad de articular y transferir el dominio teórico epistemológico, axiológico, metodológico y técnico del campo de acción o área de trabajo a los contextos y situaciones propias de su función, con el fin de contribuir de manera eficiente y comprometida en la construcción social y la calidad educativa que establece el ejercicio de su labor.

Competencias de Grupo

1. Pensamiento Estratégico



Definición: Es la capacidad de desarrollar una visión amplia y global de la institución; así como de la misión y el cumplimiento de metas y objetivos, observa las oportunidades de mejora, mantiene a las personas y los grupos enfocados, y les ayuda a decidir a dónde invertir los recursos críticos. Incluye la capacidad de vincular visiones y conceptos de largo alcance al trabajo diario, con aportes que muestren compromiso con la calidad.

Comportamientos asociados

a) Visión Amplia y Global de la Institución.

Concepto: Implica comprender la posición de la Institución, bajo un contexto más amplio; transmitir una comprensión profunda de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución. Mantener una perspectiva amplia y estratégica al entender los entornos educativos y/o laborales inclusivos, con base en las políticas, marco filosófico- conceptual y normativas vigentes.


Niveles de desarrollo

↑	Destacado	Destaca en la forma en que vincula visiones y conceptos de largo alcance en el trabajo diario, individual y con el equipo de trabajo, permitiendo una perspectiva amplia de la institución a partir de la cual las personas se enfocan en la labor, en apego al marco filosófico- conceptual y normativas vigentes tomando en cuenta la diversidad humana, las tradiciones culturales, organizacionales, sociales, políticas, religiosas, entre otras.
	Avanzado	Brinda estrategias desde una perspectiva amplia de la institución a partir de las cuales las personas y los grupos se enfocan en su labor, y les ayuda en la decisión a dónde invertir los recursos en apego al marco filosófico- conceptual y normativas vigentes tomando en cuenta la diversidad humana, las tradiciones culturales, organizacionales, sociales, políticas, religiosas, entre otras.
	Intermedio	Aporta ideas de mejora a partir de la comprensión profunda de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución con base en los contextos, las dinámicas de las tradiciones culturales, organizacionales, sociales, políticas, religiosas; así como la diversidad humana, entre otras.
	Básico	Cumple con las políticas, marco filosófico- conceptual y normativas vigentes institucionales en desempeño laboral con base en las dinámicas de las tradiciones culturales, organizacionales, sociales, políticas, religiosas; así como la diversidad humana, entre otras.

b) Excelencia y Compromiso con la Calidad.

Concepto: Implica el cumplimiento con los estándares de rendimiento al completar las tareas con eficiencia y eficacia que contribuye a mejorar los métodos de trabajo, los resultados y el desempeño laboral, realiza esfuerzos por optimizar su trabajo mediante la mejora de procesos e implementación de nuevas o fortalecidas formas de realizar las actividades educativas, que aseguren resultados relevantes acorde a los contextos.

Niveles de desarrollo



Destacado	Optimiza el cumplimiento de su desempeño laboral con eficiencia y eficacia aportando contribuciones propias y tomando en cuenta las colectivas en concordancia con la Política Educativa, enfoques ministeriales y directrices administrativas que aseguren resultados relevantes acordes a los contextos.
Avanzado	Agrega valor a la gestión educativa que desarrolla, por medio de propuestas que evidencian mejora en diversos ámbitos y procesos de su área disciplinar, a través de la autoevaluación permanentemente de la calidad en el desempeño de su función con fundamento en lo establecido en la Política Educativa, enfoques ministeriales y directrices administrativas.
Intermedio	Organiza su labor a partir de indicadores de alcance educativo, y se compromete con nuevos procesos que buscan mejorar la calidad de su labor, reflejando dedicación al cumplir con la Política Educativa, enfoques ministeriales y directrices administrativas.
Básico	Conoce las disposiciones establecidas en la Política Educativa y Curricular vigentes, en los enfoques ministeriales y directrices administrativas relacionadas con su quehacer, para cumplirlas y aplicarlas, de manera responsable, en cada rol que desempeña en su puesto.

2. Pensamiento Analítico



Definición: Es la capacidad de interpretar ideas abstractas, ofrece definiciones, soluciones y conclusiones fundamentadas y sustentadas, identifica patrones en situaciones que no están obviamente relacionadas y puntos clave, divide el problema en partes y soluciona en orden progresivo. Permite desarrollar habilidades para pensar ordenadamente, sintetizar, inferir, deducir y construir conocimiento.

Comportamientos asociados

a) Búsqueda de Soluciones.

Concepto: Implica el análisis de la situación, identificar e implementar soluciones alternativas y considerar los impactos asociados, demostrando habilidades sociales, es capaz de proveer elementos que otras personas no logran identificar e incorporar estrategias de solución basadas en evidencias.


Niveles de desarrollo

	Destacado	Desarrolla de forma destacada el uso de estrategias para la solución de problemas educativos a través de la consideración del impacto en los diferentes niveles de la gestión educativa, de la toma de decisiones basadas en evidencias y la construcción de planes de acción pertinentes.
	Avanzado	Implementa soluciones alternativas considerando los impactos asociados en las situaciones que se presentan en el contexto educativo, por medio de un análisis de cada una de las partes y su significado, así como la recopilación de información veraz, confiable, oficial y vigente.
	Intermedio	Argumenta el análisis lógico de los problemas y circunstancias del contexto educativo, comprende su proceso de trabajo y entorno, así como la información significativa por medio de la conexión de datos, se basa en evidencias para tomar decisiones en su gestión técnica-docente de calidad.
	Básico	Aplica la experiencia previa en la solución de un problema o situaciones que se le presentan, mediante la utilización de los conocimientos disciplinares propios de su formación en su quehacer cotidiano laboral.

b) Acción Pedagógica del Área Disciplinar.

Concepto: Implica generar estrategias desde los saberes profesionales específicos, teorías educativas y las experiencias previas, proponiendo e introduciendo acciones que favorezcan los entornos educativos inclusivos, en el marco de los procedimientos vigentes, utiliza conocimientos adquiridos en la mejora y cumplimiento de los resultados esperados aportando soluciones alternativas en lo que refiere a la especialidad.

Niveles de desarrollo




Destacado	Desarrolla procesos de gestión educativa distinguidos por la incorporación de nuevos avances en la mejora de la calidad educativa en los diferentes contextos laborales en que participa y en los cuales vincula el conocimiento disciplinar, curricular, pedagógico y su experiencia profesional.
Avanzado	Implementa cambios positivos en su área o especialidad por medio del cumplimiento de sus funciones a través del conocimiento disciplinar, pedagógico, curricular, lo establecido en la Política Educativa vigente.
Intermedio	Integra los saberes disciplinares, pedagógicos y curriculares, así como lo establecido en la Política Educativa vigente y las normativas vigentes de forma coherente con el contexto educativo, los intereses y las necesidades de la población meta para el desarrollo de los objetivos propuestos.
Básico	Manifiesta conocimiento teórico disciplinar, curricular y pedagógico, así como lo establecido en la Política Educativa vigente y las normativas vigentes para desarrollar las gestiones dispuestas en las funciones en el puesto que desempeña.

c) Planificación Pedagógica para el Aprendizaje.

Concepto: Implica la articulación de los saberes disciplinares y pedagógicos para planificar de manera estratégica e intencionada los procesos educativos que facilitará al estudiantado en los diversos ambientes de aprendizaje (presenciales, virtuales o a distancia), así como la elección de materiales educativos caracterizados por la contextualización, la equidad y la inclusión, en coherencia con las políticas, programas de estudio y normativas vigentes.

Niveles de desarrollo



Destacado	Evalúa su planeamiento pedagógico a partir del análisis de las estrategias y materiales educativos que utiliza en diversos ambientes y escenarios de aprendizaje para diversificar y mejorar continuamente los procesos educativos que promueve en correspondencia con los lineamientos y programas de estudio vigentes.
Avanzado	Adapta el planeamiento pedagógico con estrategias y materiales educativos caracterizados por la contextualización, la equidad y la inclusión, transformándolo en una herramienta de apoyo para ejercer la mediación en diversos ambientes y escenarios de aprendizaje (presenciales, virtuales o a distancia), en correspondencia con los lineamientos y programas de estudio.
Intermedio	Utiliza el planeamiento pedagógico como la herramienta que orienta su gestión y mediación pedagógica en diversos ambientes y escenarios de aprendizaje.
Básico	Reconoce la función del planeamiento pedagógico que efectúa y su utilidad dentro del proceso educativo en la disciplinas que labora.



Grupo de Competencias: Aplicación de Conocimientos.

Propósito del Grupo: Determinar los desempeños esperados para las clases de puesto que se caracterizan por aplicar los conocimientos disciplinares, profesionales propios de un área de conocimiento específica en procesos de gestión del conocimiento en múltiples contextos vinculados con educación. Con estas, se pretende valorar la capacidad para abordar situaciones o tareas particulares, plantear soluciones a problemas en distintos contextos y complejidades y proponer innovaciones con base en análisis de información. Es la puesta en marcha de los conocimientos y habilidades adquiridos.

Competencias de Grupo

1. Pensamiento Flexible



Definición: Es la capacidad de comprender y adaptarse efectivamente a una variedad de situaciones, individuos o grupos. Se basa en la capacidad de entender y apreciar perspectivas diferentes y opuestas sobre un tema, para adaptar el enfoque a medida que se transforma una situación y cambiar o aceptar fácilmente esas variaciones como parte de la propia organización o como requisito de trabajo hacia la mejora continua.

Comportamientos asociados

a) Comprensión y Adaptación con los Cambios.

Concepto: Implica la comprensión de las tendencias y cambios del entorno que afectan los contextos educativos y laborales, para establecer de manera comprometida y activa cursos de acción, así como generar, descubrir y transformar ideas alternativas y soluciones útiles y realizables, e influir en el actuar de las personas, para mejorar la eficiencia en los procesos.

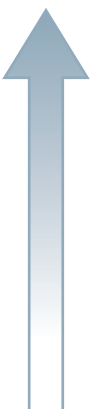
Niveles de desarrollo

	Destacado	Influye en las personas al impulsar la reorganización y modernización de los nuevos procesos generados, a través de la adaptación a diversas tareas en el desempeño laboral, según el área disciplinar mediante la comprensión de los cambios del contexto educativo y las tendencias generadas desde las transformaciones políticas, sociales y económicas.
	Avanzado	Propone nuevas estrategias y escenarios modernos adaptados a las exigencias de la sociedad, mediante el análisis objetivo de las tendencias y cambios en el entorno para mejorar el desempeño laboral y responder a las necesidades de las poblaciones meta.
	Intermedio	Indaga acerca de tendencias en educación, cambios políticos, sociales y económicos que introducen exigencias en los entornos educativos, los cuales le permiten modernizar y ser flexible ante las tareas en su desempeño laboral.
	Básico	Comprende la brecha de oportunidad ante los cambios que se dan en el entorno mediante la flexibilidad en la reorganización necesaria para el logro de los objetivos propuestos.

b) Innovación y Creatividad.

Concepto: Implica la interpretación de las situaciones de distintas formas y visualizar una variedad de respuestas ante un problema o circunstancia, supone tener y llevar a cabo ideas originales que tengan valor en la actualidad, propiciando un clima de interés por las soluciones novedosas, que mejoren la eficiencia de las respuestas ante los retos laborales.

Niveles de desarrollo

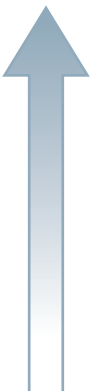


Destacado	Desarrolla ideas innovadoras que tengan valor en la actualidad desde el quehacer profesional visualizando los fracasos como oportunidades para aprender y mejorar de forma personal y en equipo con esfuerzos creativos, a través de la demostración de originalidad e inventiva en los procesos dirigidos a las personas estudiantes y/o actores educativos y por ende se constituye en una persona promotora de cambio.
Avanzado	Emplea de forma continua información sobre innovaciones en los sistemas educativos, con objetividad desde el marco disciplinar y legal vigente, las posibles alternativas de mejora para problemas o circunstancias del contexto donde labora, mediante la selección e interpretación de aquellas respuestas innovadoras desde el ámbito nacional e internacional que optimicen significativamente la práctica del quehacer profesional.
Intermedio	Propone soluciones creativas ante retos y situaciones del contexto educativo, que produzcan o promuevan mejoras en la calidad de los procesos y dinámicas institucionales, así como en aquellos esfuerzos que incidan positivamente en las personas estudiantes y/o actores educativos.
Básico	Muestra receptividad hacia la aplicación de innovaciones que mejoran el desempeño laboral propio o del equipo, mediante la búsqueda de diferentes alternativas creativas de solución a los problemas o a las circunstancias del entorno educativo.

c) Evaluación de Resultados y Mejora Continua.

Concepto: Implica la valoración con base en las evidencias y resultados obtenidos del desarrollo de estrategias de corto, mediano o largo plazo para optimizar procesos vinculados a su quehacer, identificando oportunidades de progreso que impacten significativamente el desempeño.

Niveles de desarrollo



Destacado	Destaca en la propuesta de estrategias inclusivas de corto, mediano o largo plazo para optimizar procesos vinculados a su quehacer así como su evaluación, siendo sobresaliente en la identificación de las oportunidades de mejora con base en las evidencias y los resultados obtenidos, para impactar significativamente la calidad educativa.
Avanzado	Promueve la mejora mediante la generación de evaluaciones vinculadas a su quehacer y la optimización de procesos, los cuales permitan tener parámetros con el fin de establecer acciones correctivas y preventivas a partir de los aprendizajes que resultan de la experiencia, que sirvan de referencia para el accionar según los objetivos individuales y colectivos.
Intermedio	Sistematiza los aprendizajes que resultan de la experiencia, y busca, de forma constante, el establecimiento de mecanismos de mejora continua y optimización del quehacer profesional, a través del compartir, con las demás personas integrantes del equipo de trabajo, las acciones realizadas para la toma de decisiones.
Básico	Incorpora aprendizajes que resultan de la experiencia, para establecer nuevos modos de acción en la labor profesional, que le permitan agilizar y mejorar el entorno educativo.

2. Tecnologías Digitales para la Educación



Definición: Es la capacidad para utilizar de manera segura, crítica y responsable las Tecnologías Digitales (TD) para la mejora de los procesos educativos e implica alfabetización en información y datos y creación de recursos y contenidos digitales para potenciar el desarrollo de habilidades para la vida y el trabajo en una sociedad digital.

Comportamientos asociados

a) Alfabetización en la Información de Datos.

Concepto: Implica la habilidad para seleccionar, almacenar, organizar, gestionar y analizar datos, información y contenido digital de manera segura, crítica y responsable para la mejora del proceso educativo y fundamentar la toma de decisiones.

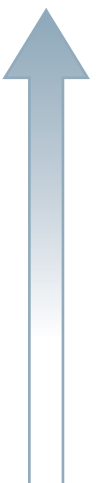
Niveles de desarrollo

↑	Destacado	Analiza datos, información y contenido digital para fundamentar la toma de decisiones en mejora de los procesos educativos en los que participa.
	Avanzado	Gestiona datos, información y contenido digital de forma segura, crítica y responsable por medio de las TD disponibles para enriquecer los procesos educativos asignados.
	Intermedio	Organiza datos, información y contenido digital que almacena y comparte por medio de las TD disponibles para el desarrollo de los procesos educativos en los que participa.
	Básico	Selecciona datos, información y contenido digital con el uso de las TD disponibles, aplicando criterios como credibilidad, relevancia, fuente y actualidad para el ejercicio de las funciones del puesto.

b) Creación de Recursos y Contenidos Digitales.

Concepto: Implica la habilidad para seleccionar, modificar y crear recursos o contenidos digitales accesibles e inclusivos para los procesos educativos que contribuyan a la adquisición de conocimientos por medio de las TD disponibles.

Niveles de desarrollo



Destacado	Publica en diferentes medios (locales o en línea) recursos educativos o contenidos digitales accesibles e inclusivos con el uso de las TD disponibles, respetando las normas de derechos de las personas autoras, con el fin de enriquecer los procesos educativos que contribuyan a la adquisición de conocimientos de la población meta que es asignada a sus funciones y puesto.
Avanzado	Crea individualmente o en colaboración con otras personas, recursos o contenidos digitales accesibles e inclusivos con el uso de las TD disponibles, respetando las normas de derechos de las personas autoras, con el fin de lograr los propósitos establecidos para la población meta que es asignada a sus funciones y puesto.
Intermedio	Modifica recursos o contenidos digitales en formatos accesibles e inclusivos con el uso de las TD disponibles, respetando las normas de derechos de las personas autoras, para compartir conocimiento o desarrollar procesos educativos que favorezcan el logro de los propósitos establecidos para la población meta que es asignada a sus funciones y puesto.
Básico	Selecciona críticamente recursos o contenidos digitales accesibles e inclusivos con el uso de las TD disponibles para la planificación e implementación de procesos educativos que favorezcan el logro de los propósitos establecidos para la población meta que es asignada a sus funciones y puesto.



Grupo de Competencias: Genéricas.

Propósito del Grupo: Delimitar los desempeños imprescindibles que deben demostrar las personas funcionarias que sean o deseen ejercer como parte de los estratos del Título II del Régimen de Servicio Civil en el Ministerio de Educación Pública. Con estas, se pretende medir el conjunto de capacidades generales que debe tener el personal de relacionarse y colaborar en grupos profesionales, disciplinares, multidisciplinarios e interdisciplinarios, con base en las dinámicas de las tradiciones culturales, organizacionales, sociales, políticas, mediante relaciones empáticas y de respeto mutuo, así como para liderar equipos de trabajo para el logro de objetivos diversos.

Competencias de Grupo

1. Trabajo Colaborativo



Definición: Es la capacidad de trabajar de forma efectiva y eficaz con otras personas en grupo, dentro y fuera de la institución mediante relaciones empáticas y de respeto mutuo, favoreciendo la participación para alcanzar objetivos interdependientes, a través de su liderazgo. Involucra tomar decisiones colectivas basadas en el consenso, negociar cuando se presentan desacuerdos en forma asertiva, hacer críticas constructivas, apoyar y valorar los esfuerzos de las personas del equipo de trabajo en el entorno laboral.

Comportamientos asociados

a) Regulación Social.

Concepto: Implica la reflexión sobre las fortalezas y debilidades individuales y grupales para mejorar la labor profesional, respeta los criterios, aporta opiniones, asume y cumple responsabilidades en concordancia con la legislación vigente y los valores éticos.


Niveles de desarrollo

↑	Destacado	Asume responsablemente tareas para contribuir con el grupo aceptando las pautas del grupo en términos de saber cuándo dirigir y cuándo ser de ayuda, actuando con calidez y cuidado en la interacción y negociación con las demás personas, autorregulando la participación, negociando con diferentes criterios o posiciones para el logro de un acuerdo común, en concordancia con los valores éticos, las normativas institucionales y políticas relacionadas con su labor profesional.
	Avanzado	Actúa con calidez y cuidado en la interacción y negociación con las demás personas, en concordancia con los valores éticos, las normativas institucionales y políticas relacionadas con su labor profesional, compartiendo los desafíos grupales, reconoce los éxitos comunes.
	Intermedio	Afronta las situaciones con discreción, respeta los criterios y aporta opiniones para el logro de metas comunes, distinguiendo cuándo dirigir y cuándo ser de ayuda según las pautas del grupo.
	Básico	Respeto los criterios de las demás personas, así como las pautas del equipo asumiendo determinadas tareas para contribuir al trabajo colaborativo y llegar a acuerdos comunes.

b) Proactividad Estratégica.

Concepto: Implica actuar con iniciativa en la anticipación de los acontecimientos previsible, incentiva en el grupo la aportación de ideas que mejoren las actividades a realizarse, estimula la reflexión y el trabajo colaborativo en pos de una mayor eficacia aprovechando las competencias y potenciales de los equipos.


Niveles de desarrollo

	Destacado	Aporta de forma destacada ideas y estrategias inclusivas asumiendo un rol proactivo en la optimización de oportunidades de mejora en pro de la eficacia según contextos, lidera procesos colaborativos en la planificación y el desarrollo de proyectos educativos integrando las tecnologías digitales disponibles.
	Avanzado	Planifica con su equipo de trabajo estrategias para optimizar oportunidades de mejora, así como soluciones realizables y coherentes según contexto, colabora por medio de las tecnologías digitales disponibles en la construcción del conocimiento y la creación de recursos o contenidos digitales en formatos accesibles e inclusivos.
	Intermedio	Utiliza estrategias colaborativas inclusivas para anticiparse a las demandas de los públicos meta en el desempeño profesional, siendo una persona proactiva en el planteamiento de soluciones, integrando las tecnologías digitales disponibles en la construcción del conocimiento y la creación de recursos en formatos accesibles e inclusivos.
	Básico	Incentiva el aporte de ideas en el trabajo colaborativo integrando los entornos digitales disponibles, analiza oportunamente alternativas y/o posibilidades de trabajo en equipo.

c) Participación con Liderazgo.

Concepto: Implica la participación en los grupos de trabajo de forma activa aportando ideas, realizando acciones que moviliza la gestión, acepta retos, desafíos y directrices; brinda apoyo y motiva al equipo en momentos de adversidad, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.

Niveles de desarrollo

	Destacado	Incentiva de manera destacada el trabajo en equipo por la capacidad de proponer ideas efectivas, fluidas y de forma asertiva para el establecimiento de estrategias inclusivas de comunicación que aseguren contribuciones constructivas tomando en cuenta la inclusión de las personas involucradas en redes de colaboración, grupos de trabajo y comunidades de aprendizaje, y favorece la realimentación de las personas en el quehacer institucional.
	Avanzado	Transmite de manera clara y precisa, las ideas, motiva al compromiso de las redes de colaboración, grupos de trabajo y comunidades de aprendizaje, por medio de coordinaciones efectivas y fluidas, considerando las experiencias e ideas de las demás personas para enriquecer el trabajo.
	Intermedio	Brinda aportes significativos en redes de colaboración, grupos de trabajo y comunidades de aprendizaje, de manera clara y asertiva, con miras a orientar y/o priorizar las actividades de los equipos, además promueve nuevas formas de ejecución de la labor que aseguren la eficacia.
	Básico	Demuestra interés y disposición para trabajar de forma integrada en redes de colaboración, grupos de trabajo y comunidades de aprendizaje inclusivas mediante la consideración de opiniones y transmite efectivamente la información requerida para el logro de objetivos.

2. Desarrollo Profesional



Definición: Es la capacidad para construir, incorporar e implementar nuevos saberes en el quehacer pedagógico, técnico y/o administrativo, a partir de la participación en procesos de actualización y formación permanente, individuales y colectivos, convocados o por iniciativa personal, que promueven la mejora continua del desempeño laboral y los procesos educativos.

Comportamientos asociados

a) Compromiso con el Desarrollo Profesional.

Concepto: Implica comprometerse con procesos de formación permanente en su quehacer profesional según las necesidades individuales, colectivas y del contexto educativo nacional e internacional, con el propósito de mejorar y fortalecer el desempeño laboral y los procesos educativos que le designan sus funciones.

Niveles de desarrollo

	Destacado	Formula estrategias y procedimientos de trabajo eficaces y productivos, tras el análisis continuo en su área de desempeño y como respuesta a la formación permanente en la que participa ya sea gestionado por la administración u organizada por iniciativa personal consolidándose como un referente técnico, pedagógico o curricular.
	Avanzado	Gestiona sus procesos de formación permanente participando de manera activa y proactiva en diferentes experiencias formativas, sean estas nacionales o internacionales y comparte con otros profesionales lo aprendido en el campo pedagógico, técnico o administrativo.
	Intermedio	Aplica el conocimiento técnico, pedagógico o curricular en sus labores profesionales diarias; adquirido durante la participación de procesos de formación, permanente convocado por la administración o bien por iniciativa personal.
	Básico	Participa en procesos de actualización y formación permanente gestionados por la administración o por iniciativa personal, atinentes a su quehacer.

3. Comunicación



Definición: Es la capacidad para interrelacionarse con respeto, claridad y precisión con sus interlocutores, tanto de forma verbal como no verbal, mediante la estructuración de argumentos y mensajes adecuados a diversos públicos, según el contexto; así como la comprensión de los mensajes y las emociones con asertividad para dialogar, con el propósito de que se facilite una comunicación fluida en la organización incluyendo el uso de medios digitales y tecnologías accesibles disponibles.

Comportamientos asociados

a) Autocontrol

Concepto: Implica mantener las emociones propias bajo control conteniendo las acciones negativas cuando se enfrenta a la oposición u hostilidad de otras personas o cuando se trabaja bajo estrés, presta atención y comprende pensamientos, sentimientos y preocupaciones de otras personas incluso cuando no han sido expresados o se han dicho en forma parcial.


Niveles de desarrollo

	Destacado	Destaca en la expresión de opiniones de forma constructiva, mostrando interés, priorizando las responsabilidades laborales sobre las emociones propias aún en momentos de contrariedad o desacuerdo comprendiendo pensamientos, sentimientos y preocupaciones de otras personas.
	Avanzado	Aporta ideas que contribuyan a la continuidad de la dinámica de trabajo manteniendo las emociones propias bajo control exponiendo sus puntos de vista con claridad; y contribuye a un ambiente cordial y de respeto.
	Intermedio	Recibe aportes de forma respetuosa y los considera en su criterio, conteniendo las acciones negativas cuando se enfrenta a la oposición u hostilidad de otras personas o cuando se trabaja bajo estrés, a fin de llegar a acuerdos que ayuden a mantener relaciones interpersonales cordiales y solucionar conflictos.
	Básico	Muestra interés de forma activa ante situaciones de controversia o desacuerdo con respeto por las personas con las que interactúa.

b) Compresión de la Comunicación.

Concepto: Implica la interpretación de los mensajes y emociones de las personas con empatía; la interpretación no está supeditada al plano verbal, sino que incluye manifestaciones no verbales, en distintos contextos culturales y formatos digitales, escucha con atención, capta los mensajes y sus intenciones, muestra apertura para dialogar con asertividad, presta atención para descifrar significados, valores, conocimientos, actitudes e intenciones.


Niveles de desarrollo

	Destacado	Sobresale en la comprensión de mensajes recibidos por diversos medios de comunicación y entornos digitales, considera perspectivas diversas para la resolución de diferencias de opinión al contextualizar, parafrasear y resumir las ideas recibidas, adaptándose a las formas y estrategias de comunicación de las personas con las que interactúa.
	Avanzado	Utiliza recursos lingüísticos como la contextualización, parafraseo y resumen para asegurar que el mensaje se ha comprendido correctamente mediante diversos medios de comunicación y entornos digitales, en procura de un servicio de calidad.
	Intermedio	Detecta las necesidades de las otras personas en la conversación, y se adapta a la forma y estrategias en que se comunican, para mejorar la interacción en los distintos contextos culturales y entornos digitales.
	Básico	Comprende los mensajes de las demás personas y sus intenciones, tomando en cuenta los distintos contextos culturales y entornos digitales a través de la atención para descifrar significados, valores, actitudes y propósitos en procura de mejorar la interacción.

c) Transmisión Efectiva del Mensaje.

Concepto: Implica expresar y articular adecuadamente ideas, pensamientos y sentimientos; que facilitan emitir mensajes claros y efectivos a otras personas, presenta información por medio de un lenguaje adecuado a las personas receptoras, traslada con transparencia comportamientos previsibles, información y mensajes gestuales, orales y textuales claros, concisos, fehacientes para comunicarse con el objetivo de informar, motivar, persuadir y/o instruir.










Niveles de desarrollo

	Destacado	Referente por la capacidad de expresión que posee para transmitir de forma efectiva y eficiente el mensaje requerido, estableciendo estrategias inclusivas y acciones que aseguren la fluidez de la información, además de la realimentación en el desempeño laboral, al interactuar en entornos digitales, considera las normas de comportamiento de netiqueta así como la protección de la propia reputación y los datos que se producen a través de diversas herramientas, ambientes y servicios digitales disponibles.
	Avanzado	Reformula estrategias inclusivas en la transmisión, de forma efectiva y eficiente, el mensaje requerido; integrando las tecnologías digitales disponibles mediante la consideración de la diversidad cultural y generacional adaptando las estrategias de comunicación a la audiencia específica y su contexto, al interactuar en entornos digitales, considera las normas de comportamiento de netiqueta.
	Intermedio	Interactúa con mensajes coherentes en el plano verbal y no verbal con el apoyo de tecnologías digitales disponibles, utilizando diálogo asertivo que incida en la mejora de los procesos de comunicación relacionados con su quehacer, al interactuar en entornos digitales aplica las normas de comportamiento de netiqueta.
	Básico	Transmite de manera efectiva sus ideas y opiniones a las demás personas, es capaz de comunicarse con el objetivo de informar, motivar, persuadir y/o instruir, presentando información de forma verbal y no verbal, de manera sincrónica o asincrónica por medio de un lenguaje adecuado y utiliza diferentes medios de comunicación, tomando en cuenta las tecnologías digitales disponibles según el contexto.

7.4 Estrato Administrativo Docente

En el esquema adjunto, se detalla la totalidad de aquellas competencias laborales que interactúan en el estrato Administrativo Docente del Título II del Estatuto de Servicio Civil costarricense

Grupos de Competencias y Comportamientos | Estrato Administrativo Docente

GRUPO DE COMPETENCIAS	COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS	
Saberes Disciplinares y profesionales	 1. Gestión administrativa para la calidad <ul style="list-style-type: none"> • Dominio y aplicación del marco normativo vigente • Pensamiento analítico 	 2. Planificación estratégica <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento estratégico • Gestión del cambio • Articulación organizacional
Aplicación de conocimientos	 3. Liderazgo pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Gestión curricular 	 4. Tecnologías digitales para la gestión <ul style="list-style-type: none"> • Alfabetización en información y datos • Comunicación y colaboración con el uso de las TD • Articulación organizacional
ADMINISTRATIVO DOCENTE	 5. Resolución de problemas <ul style="list-style-type: none"> • Gestión preventiva y solución de problemas • Negociación 	
	Genéricas	 6. Trabajo Colaborativo <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la participación y proyección comunitaria
	 8. Comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de ambientes idóneos de comunicación • Transmisión ética y efectiva de la comunicación 	
Transversales	 9. Compromiso con el servicio público <ul style="list-style-type: none"> • Adhesión a los valores del servicio público • Involucramiento y compromiso • Preocupación y empatía por las personas con quienes se relaciona y el servicio público 	 10. Integridad ética en el desempeño de la función pública <ul style="list-style-type: none"> • Integridad ética • Uso responsable y eficiente de los recursos



Grupo de Competencias: Saberes Disciplinarios y Profesionales

Propósito del Grupo: Determinar los desempeños esperados en torno al conjunto de conocimientos y saberes que requieren integrar en su gestión las personas que laboran en las clases de puestos que tienen bajo su responsabilidad funciones y procesos que son parte de un sistema de educación. Con estas, se pretende valorar la capacidad de articular y transferir el dominio teórico epistemológico, axiológico, metodológico y técnico del campo de acción o área de trabajo a los contextos y situaciones propias de su función, con el fin de contribuir de manera eficiente y comprometida en la construcción social y la calidad educativa que establece el ejercicio de su labor.

Competencias de Grupo

1. Gestión Administrativa para la Calidad



Definición: Es la capacidad de articular de forma coherente el conocimiento y las habilidades para el análisis y la aplicabilidad del marco normativo político, administrativo, jurídico y curricular, en el ámbito educativo público, con el propósito de fundamentar la toma de decisiones y brindar una atención oportuna y pertinente a partir de criterios, información y datos fiables que favorezcan la eficiencia y eficacia del servicio educativo.

Comportamientos asociados

a) Dominio y Aplicación del Marco Normativo Vigente.

Concepto: Implica la habilidad para la toma de decisiones oportunas y fundamentadas en información fiable para la eficiencia y la eficacia del servicio educativo, según el marco normativo vigente en los procesos de gestión administrativa.


Niveles de desarrollo

	Destacado	Evalúa continuamente los resultados de su gestión administrativa a partir de la eficiencia de los procesos que implican la aplicación pertinente y oportuna del marco normativo vigente, Constitución Política, las leyes, reglamentos, políticas y otros lineamientos que regulan y orientan su quehacer en el marco de una gestión para la calidad con responsabilidad según el contexto laboral.
	Avanzado	Aplica el marco normativo vigente, Constitución Política, las leyes, reglamentos, políticas y otros lineamientos que regulan y orientan su quehacer en el marco de una gestión de calidad.
	Intermedio	Comprende las diferentes fuentes del marco normativo, Constitución Política, las leyes, reglamentos, políticas y otros lineamientos institucionales vigentes, que regulan y orientan su quehacer, así como las situaciones o procesos de gestión administrativa de la institución educativa o dependencia en la que labora.
	Básico	Conoce las diferentes fuentes donde se ubica el marco normativo, Constitución Política, las leyes, reglamentos, políticas y otros lineamientos que regulan y orientan su quehacer en la institución.

b) Pensamiento Analítico

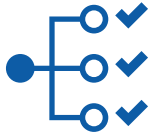
Concepto: Implica la habilidad de comprensión de la estructura y la relación de las partes de una situación problema, para fundamentar la toma de decisiones orientada al mejoramiento de la gestión administrativa, a partir del análisis en profundidad de información, datos y otras evidencias fiables.

Niveles de desarrollo



Destacado	Desarrolla metodologías eficientes para la resolución de consultas o situaciones propias del ámbito laboral, que requieren la toma de decisiones, basadas en las fuentes de información, estadísticas y evidencias, en lo que respecta a procesos de gestión administrativa.
Avanzado	Interpreta las situaciones que enfrenta y las consultas relacionadas con las tareas propias de su quehacer, a partir de la información, datos, estadísticas y evidencias seleccionadas de forma razonada, para volver eficientes los procesos de gestión administrativa.
Intermedio	Distingue las fuentes de información, datos estadísticos y evidencias, para para seleccionar con certeza los criterios que facilitan la atención de consultas, el análisis de situaciones y la toma de decisiones de forma objetiva.
Básico	Reconoce las fuentes de información, estadísticas y evidencias que facilitan la atención de consultas, para favorecer la toma de decisiones objetivas en los procesos de gestión administrativa

2. Planificación Estratégica



Definición: Es la capacidad para identificar y gestionar las oportunidades de mejora, mediante el diseño e implementación de acciones estratégicas que generan cambios positivos en la gestión, organización y funcionamiento institucional para el logro de los objetivos y resultados.

Comportamientos asociados

a) Pensamiento Estratégico.

Concepto: Implica primar la misión del logro de resultados y establecer entornos favorables para mantener a las personas y los grupos enfocados en las metas, objetivos y resultados, a partir de una visión global institucional.


Niveles de desarrollo

	Destacado	Planifica procesos de evaluación constante, individual y colectiva con el propósito de promover la flexibilidad, la participación y la mejora continua de los procesos de formulación y ejecución de las acciones estratégicas establecidas.
	Avanzado	Desarrolla estrategias que permiten minimizar los riesgos y aprovechar las oportunidades, con el fin de generar resultados a partir del logro de metas y objetivos institucionales.
	Intermedio	Comprende el estado situacional a partir de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución para una visión global de la institución o área de trabajo, identificando los riesgos y las oportunidades de mejora, con el fin de tomar las decisiones para el logro de las metas y objetivos establecidos.
	Básico	Reconoce las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución o área de trabajo, que orientan la visión al logro de los resultados, y al establecimiento de entornos favorables para mantener a las personas y a los grupos enfocados en las metas y objetivos establecidos en la planificación.

b) Gestión del Cambio.

Concepto: Implica la habilidad para estructurar procesos de transformación del clima y cultura organizacional, asimismo para insertar a las personas en los procesos de cambio identificándolas con las metas y objetivos y su cumplimiento en un periodo establecido.

Niveles de desarrollo




Destacado	Propone acciones estratégicas que garanticen la continuidad del proceso de gestión del cambio en su ámbito laboral, así como el aprovechamiento en los resultados obtenidos y las oportunidades de mejora, para incentivar la participación en la transformación del clima y la cultura organizacional.
Avanzado	Aplica estrategias que contribuyan con los procesos de transformación del clima organizacional, la identificación de los cambios requeridos y las metas esperadas, a partir de las oportunidades de mejora.
Intermedio	Comprende los procesos que contribuyen en la transformación de la cultura organizacional para generar nuevas ideas que permitan actualizar procedimientos, el trabajo con las personas y los cambios que se deben implementar en las nuevas oportunidades de mejora.
Básico	Identifica procesos que contribuyen en la transformación de la cultura organizacional para generar nuevas ideas que permitan actualizar procedimientos, el trabajo con las personas y los cambios que se deben implementar en las nuevas oportunidades de mejora.

c) Articulación Organizacional.

Concepto: Implica la habilidad para articular procesos, recursos humanos y materiales que faciliten la sostenibilidad de la planificación y el logro de objetivos institucionales, como parte de las acciones estratégicas implementadas para el análisis y comprensión de la estructura organizacional y las relaciones jerárquicas.

Niveles de desarrollo



Destacado	Elabora proyectos y propuestas para atender las necesidades y prioridades estratégicas considerando la estructura organizacional, las relaciones jerárquicas internas para articular los procesos, los recursos y materiales disponibles para el logro de los objetivos institucionales.
Avanzado	Clasifica las necesidades institucionales y prioriza las estrategias de acuerdo a la estructura organizacional, las relaciones jerárquicas internas, así como las políticas, procedimientos, métodos que se deben articular en todos los niveles de la planificación para el logro de los objetivos institucionales.
Intermedio	Aplica de acuerdo con la estructura organizacional y el marco normativo, procedimientos, métodos y estrategias que articulen los procesos, el recurso humano y material orientado al logro de los objetivos y metas previstas en la planificación institucional.
Básico	Desarrolla actividades tanto administrativas como curriculares en su área de trabajo, que permitan articular procesos, recursos humanos y materiales disponibles de forma idónea, con el fin de facilitar el logro de objetivos institucionales, basado en la estructura organizacional y las relaciones jerárquicas.



Grupo de Competencias: Aplicación de Conocimientos.

Propósito del Grupo: Determinar los desempeños esperados para las clases de puesto que se caracterizan por aplicar los conocimientos disciplinares, profesionales propios de un área de conocimiento específica en procesos de gestión del conocimiento en múltiples contextos vinculados con educación. Con estas, se pretende valorar la capacidad para abordar situaciones o tareas particulares, plantear soluciones a problemas en distintos contextos y complejidades y proponer innovaciones con base en análisis de información. Es la puesta en marcha de los conocimientos y habilidades adquiridos.

Competencias de Grupo

1. Liderazgo Pedagógico



Definición: Es la capacidad de gestionar el currículo y las condiciones favorables y transformadoras, mediante estrategias que garantizan el logro de los aprendizajes de los estudiantes, la aplicación correcta de los programas de estudio, procesos pedagógicos pertinentes y la disponibilidad de los recursos para el aprendizaje en los diferentes contextos y modalidades educativas.

Comportamientos asociados

a) Gestión Curricular

Concepto: Implica contribuir desde su puesto con estrategias y recursos de apoyo para favorecer la implementación de los programas de estudio y mejores oportunidades para el desarrollo de habilidades en las personas estudiantes.

Niveles de desarrollo

	Destacado	Supervisa según sus funciones y puesto de trabajo, el resultado y aportes de las estrategias y recursos de apoyo que brinda para favorecer las condiciones necesarias en la implementación de los programas de estudio y los procesos educativos orientados al desarrollo de habilidades en las personas estudiantes, en los diferentes contextos y modalidades educativas.
	Avanzado	Construye desde sus funciones y puesto de trabajo acciones que facilitan el diseño de estrategias y recursos de apoyo que favorecen o contribuyen con la implementación de los programas de estudio y los procesos educativos orientados al desarrollo de habilidades en las personas estudiantes, según los diferentes contextos y modalidades educativas.
	Intermedio	Aplica desde sus funciones y puesto de trabajo las estrategias y recursos de apoyo que tiene a su disposición para favorecer las condiciones necesarias en la implementación de los programas de estudio y los procesos educativos orientados al desarrollo de habilidades en las personas estudiantes, según los diferentes contextos y modalidades educativas.
	Básico	Identifica desde sus funciones y puesto de trabajo cuáles son las estrategias, recursos de apoyo o servicio que puede brindar para favorecer las condiciones necesarias en la implementación de los programas de estudio y los procesos educativos orientados al desarrollo de habilidades en las personas estudiantes.

2. Tecnologías Digitales para la Gestión



Definición: Es la capacidad para utilizar de manera segura, crítica y responsable las Tecnologías Digitales (TD) para la mejora de la gestión administrativa y curricular e implica alfabetización en información y datos, comunicación institucional, colaboración profesional y creación de contenido digital.

Comportamientos asociados

a) Alfabetización en Información y Datos

Concepto: Implica la habilidad para seleccionar, almacenar, organizar, gestionar y analizar datos, información y contenido digital de forma segura, crítica y responsable para la mejora de la gestión administrativa – curricular y fundamentar la toma de decisiones.


Niveles de desarrollo

	Destacado	Analiza datos, información y contenido digital con el uso de las Tecnologías Digitales disponibles, para fundamentar la toma de decisiones en mejora de la gestión administrativa y curricular a su cargo.
	Avanzado	Gestiona datos, información y contenido digital de forma segura, crítica y responsable por medio de las Tecnologías Digitales disponibles para enriquecer los procesos administrativos o curriculares en los que participa.
	Intermedio	Organiza datos, información y contenido digital que almacena y comparte por medio de las Tecnologías Digitales disponibles para el desarrollo de los procesos administrativos o curriculares asignados.
	Básico	Selecciona datos, información y contenido digital con el uso de las Tecnologías Digitales disponibles, aplicando criterios como credibilidad, relevancia, fuente y actualidad para el ejercicio de las funciones del puesto.

b) Comunicación y Colaboración con el Uso de las TD.

Concepto: Implica la habilidad para comunicarse y colaborar con otras personas por medio de las tecnologías digitales disponibles para la mejora de la gestión administrativa y curricular.

Niveles de desarrollo




Destacado	Lidera procesos colaborativos con el apoyo de las Tecnologías Digitales disponibles, para enriquecer la gestión administrativa y curricular a su cargo.
Avanzado	Gestiona de manera colaborativa la construcción de conocimiento según su interés y necesidad por medio de las Tecnologías Digitales disponibles para enriquecer los procesos administrativos y curriculares en los que participa.
Intermedio	Comparte datos, información y contenido digital por medio de las Tecnologías Digitales disponibles, adaptando las estrategias de comunicación a la población específica, para el desarrollo de los procesos administrativos o curriculares asignados.
Básico	Se comunica de manera sincrónica o asincrónica con otras personas por medio de las Tecnologías Digitales disponibles aplicando las normas de comportamiento en entornos digitales (netiqueta) para el ejercicio de las funciones del puesto.

c) Creación de Contenidos Digitales.

Concepto: Implica la habilidad para modificar, crear y publicar información y contenido digital en formatos accesibles e inclusivos por medio de las tecnologías digitales disponibles que genere conocimiento para enriquecer la gestión administrativa y curricular.

Niveles de desarrollo



Destacado	Publica en diferentes medios (locales o en línea) contenido digital relevante, accesible e inclusivo, respetando las normas de derechos de las personas autoras para mejorar la gestión administrativa y curricular a su cargo.
Avanzado	Crea individualmente o en colaboración con otras personas, contenido digital accesible e inclusivo con el uso de las Tecnologías Digitales disponibles, respetando las normas de derechos de las personas autoras para generar conocimientos relevantes que enriquecen los procesos administrativos o curriculares en los que participa.
Intermedio	Edita información y contenido digital en formatos accesibles e inclusivos, respetando las normas de derechos de las personas autoras, para el desarrollo de los procesos administrativos o curriculares asignados, utilizando las tecnologías digitales disponibles.
Básico	Explora las tecnologías digitales disponibles al reconocer su utilidad para editar y crear contenidos digitales en formatos accesibles e inclusivos para el ejercicio de las funciones del puesto.

3. Resolución de Problemas



Definición: Es la capacidad de gestionar el currículo y las condiciones favorables y transformadoras, mediante estrategias que garantizan el logro de los aprendizajes de los estudiantes, la aplicación correcta de los programas de estudio, procesos pedagógicos pertinentes y la disponibilidad de los recursos para el aprendizaje en los diferentes contextos y modalidades educativas.

Comportamientos asociados

a) Gestión Preventiva y Solución de Problemas.

Concepto: Implica la habilidad de identificación de situaciones o problemas que influyen en los procesos de gestión, con el fin de aplicar medidas de prevención y atención de manera oportuna.

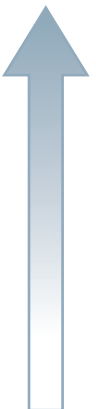
Niveles de desarrollo

	Destacado	Implementa valoraciones a corto y mediano plazo de las soluciones seleccionadas y realizadas para la prevención o resolución de una situación o problema, para ello, documenta los avances e involucra a las partes en el análisis de las propuestas de manera participativa para mejorar la gestión y la convivencia del personal.
	Avanzado	Aplica y da seguimiento a las medidas y estrategias, como posibles soluciones que previenen de manera oportuna o minimizan las consecuencias y riesgos de las situaciones o problemas que afectan los procesos de gestión.
	Intermedio	Comprende las situaciones problemas que influyen en los procesos de gestión, para priorizar las posibles opciones y soluciones alternativas, como medidas de prevención o atención oportuna.
	Básico	Reconoce situaciones, obstáculos o problemas que influyen en los procesos de gestión y en el logro de metas y objetivos de la institución o área de trabajo.

b) Negociación.

Concepto: Implica la habilidad de crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos, ventajas y beneficios para todas las partes, como resultado de los procesos de negociación que se llevan a cabo de forma objetiva y no emocional para atender situaciones de conflictos o posiciones divergentes entre las partes, considerando las observaciones de primera mano e información recopilada de ambas partes, para evitar la subjetividad, escuchando los diferentes puntos de vista y promoviendo la comprensión mutua.v

Niveles de desarrollo



Destacado	Crea herramientas y metodologías de acuerdo al contexto y área de trabajo para establecer las pautas y las guías que permiten liderar eficazmente las reuniones de negociación, un adecuado diálogo entre las partes, manteniendo una distancian objetiva y no emocional de conflictos o argumentos, para obtener ventajas y beneficios individuales y colectivos como producto de las negociaciones que realiza.
Avanzado	Resuelve de manera constructiva el conflicto o las posiciones divergentes entre las partes por medio de la negociación, logrando compromisos y soluciones realistas con base a las observaciones de primera mano e información recopilada, evitando la subjetividad, con el fin de mantener centrado el objetivo de alcanzar acuerdos satisfactorios para todos.
Intermedio	Aplica herramientas y metodologías de negociación que permiten establecer las pautas y las guías para llevar a cabo eficazmente los acercamientos entre las partes, manteniendo una distancian objetiva y no emocional ante el conflicto o las posiciones divergentes entre las partes.
Básico	Identifica las posibles situaciones generadoras de conflictos o posiciones divergentes ante un tema específico, así como las herramientas y metodologías que se pueden aplicar para promover la negociación, escucha y comprensión.



Grupo de Competencias: Genéricas.

Propósito del Grupo: Delimitar los desempeños imprescindibles que deben demostrar las personas funcionarias que sean o deseen ejercer como parte de los estratos del Título II del Régimen de Servicio Civil en el Ministerio de Educación Pública. Con estas, se pretende medir el conjunto de capacidades generales que debe tener el personal de relacionarse y colaborar en grupos profesionales, disciplinares, multidisciplinarios e interdisciplinarios, con base en las dinámicas de las tradiciones culturales, organizacionales, sociales, políticas, mediante relaciones empáticas y de respeto mutuo, así como para liderar equipos de trabajo para el logro de objetivos diversos.

Competencias de Grupo

1. Trabajo Colaborativo



Definición: Es la capacidad para fomentar, crear oportunidades, motivar y potenciar el trabajo colaborativo que generan la participación y proyección comunitaria en el logro de objetivos, la rendición de cuentas y la transparencia institucional.

Comportamientos asociados

a) Gestión de la Participación y Proyección Comunitaria.

Concepto: Implica la reflexión sobre las fortalezas y debilidades individuales y grupales para mejorar la labor profesional, respeta los criterios, aporta opiniones, asume y cumple responsabilidades en concordancia con la legislación vigente y los valores éticos.

Niveles de desarrollo

	Destacado	Organiza los resultados de las acciones implementadas para facilitar las relaciones institucionales y comunitarias con el fin de diseñar estrategias de mejora continua que faciliten el logro de los objetivos, la rendición de cuentas y la transparencia institucional como proyección a la comunidad.
	Avanzado	Implementa acciones que facilitan las relaciones entre las principales organizaciones de la comunidad para el establecimiento de procesos de cooperación que faciliten el logro de los objetivos estratégicos y que proyecten la institución o dependencia a la comunidad.
	Intermedio	Propone acciones concretas que se pueden implementar para promover la colaboración y participación comunitaria por medio de procesos de cooperación, que faciliten el logro de los objetivos estratégicos y que proyecten la institución o dependencia a la comunidad.
	Básico	Menciona la importancia de establecer acciones que permitan fomentar y facilitar la colaboración y participación comunitaria en el establecimiento de procesos de cooperación, así como la creación de oportunidades de mejora que faciliten el logro de los objetivos estratégicos, la rendición de cuentas y la transparencia institucional como proyección a la comunidad.

2. Desarrollo Profesional



Definición: Es la capacidad para construir, incorporar e implementar nuevos saberes en el quehacer pedagógico, técnico y/o administrativo, a partir de la participación en procesos de actualización y formación permanente, individuales y colectivos, convocados o por iniciativa personal, que promueven la mejora continua del desempeño laboral y los procesos educativos.

Comportamientos asociados

a) Compromiso con el Desarrollo Profesional.

Concepto: Implica comprometerse con procesos de formación permanente en su quehacer profesional según las necesidades individuales, colectivas y del contexto educativo nacional e internacional, con el propósito de mejorar y fortalecer el desempeño.

Niveles de desarrollo

	Destacado	Formula estrategias y procedimientos de trabajo eficaces y productivos, tras el análisis continuo en su área de desempeño y como respuesta a la formación permanente en la que participa ya sea gestionado por la administración u organizada por iniciativa personal consolidándose como un referente.
	Avanzado	Gestiona sus procesos de formación permanente participando de manera activa y proactiva en diferentes experiencias formativas, sean estas nacionales o Internacionales y comparte con otros profesionales lo aprendido.
	Intermedio	Aplica el conocimiento técnico, pedagógico o curricular en sus labores profesionales diarias; adquirido durante la participación de procesos de formación, permanente convocado por la administración o bien por iniciativa personal.
	Básico	Participa en procesos de actualización y formación permanente gestionados por la administración o por iniciativa personal.

3. Comunicación



Definición: Es la capacidad de transmitir de manera concisa y clara hacia sus colaboradores a donde se quiere llegar y de qué manera se quiere lograr, incorporando medios y mecanismos accesibles y disponibles. Es el manejo emocional y las relaciones interpersonales en la comunicación escuchando y comprendiendo la información y datos que se reciben, cumpliendo con los compromisos éticos de comunicación e información que establece el Manual de Ética y Conducta del Ministerio de Educación Pública.

Comportamientos asociados

a) Promueve Ambientes Idóneos de Comunicación.

Concepto: Implica la habilidad para la gestión de ambientes laborales caracterizados por el respeto en la comunicación, la escucha activa y realimentación.


Niveles de desarrollo

	Destacado	Evalúa periódicamente y en forma conjunta con otras personas el ambiente laboral y los procesos de comunicación, para fortalecer los elementos (respeto, sana convivencia, comunicación asertiva, escucha activa y la apertura para recibir realimentación) que contribuyan con un ambiente idóneo de comunicación y relaciones interpersonales.
	Avanzado	Aplica acciones concretas que permiten el fortalecimiento de la comunicación asertiva, escucha activa (directa, respetuosa, madura, propositiva), para propiciar un ambiente laboral ético que contribuye a las relaciones interpersonales basadas en el respeto.
	Intermedio	Clasifica las tareas y acciones que le permiten contribuir, desde su puesto o área de trabajo, en la consolidación de ambientes laborales fundamentados en el respeto, la sana convivencia, la comunicación asertiva, la escucha activa y la apertura para recibir realimentación.
	Básico	Reconoce la importancia de contribuir, desde su puesto o área de trabajo, en la consolidación de ambientes laborales fundamentados en el respeto, la sana convivencia.

b) Transmisión Ética y Efectiva de la Comunicación.

Concepto: Implica la habilidad para la utilización de los mecanismos y medios de comunicación que facilitan la transmisión ética y efectiva para la comprensión de la información en formatos accesibles según los contextos de su personal, así como el uso de códigos de comunicación para que el mensaje sea comprendido y logre el impacto deseado.

Niveles de desarrollo

	Destacado	Formula estrategias para determinar la eficiencia y la eficacia de los medios y formatos accesibles utilizados para desarrollar procesos de comunicación y transmitir efectivamente la información, según el contexto laboral y los requerimientos de las personas, así como el aporte de las tecnologías digitales disponibles para la comprensión y aplicación de la información.
	Avanzado	Aplica la incorporación de los medios y formatos accesibles que facilitan la comunicación y la transmisión efectiva de la información para su comprensión y aplicación, según el contexto laboral y los requerimientos de las personas, haciendo uso de tecnologías digitales disponibles, para que el mensaje logre el impacto deseado.
	Intermedio	Distingue los medios y formatos accesibles que facilitan la comunicación y la transmisión efectiva de la información para su comprensión y aplicación, según el contexto laboral y los requerimientos de las personas, haciendo uso de tecnologías digitales disponibles, para que el mensaje logre el impacto deseado.
	Básico	Reconoce los medios y formatos accesibles que facilitan la comunicación y la transmisión efectiva de la información para su comprensión y aplicación, según el contexto laboral y los requerimientos de las personas.

8. Ventajas del Modelo

La implementación de un modelo de competencias laborales docentes como el que se integra en este documento, genera un notable valor agregado para la gestión del capital humano en el Título II del Estatuto de Servicio Civil.

A. Promoción de la modernización del empleo público docente: Tanto la Dirección General de Servicio Civil como el Ministerio de Educación Pública, poseen responsabilidad directa desde cada uno de sus ámbitos de competencias, sobre la elaboración de mejoras significativas que aporten al sistema de educación pública costarricense. Sin duda, este esfuerzo mancomunado apunta en dicha dirección; estamos seguros y consientes que la implementación del presente modelo de competencias laborales, traerá consigo una evolución en los procesos de reclutamiento y sección docente bajo la cobertura del Estatuto de Servicio Civil y por defecto, en los demás subsistemas de la gestión de recursos humanos del empleo público docente.

B. Disminución de Costos y Reprocesos: Con la promulgación de este instrumento técnico, se espera erradicar factores de improductividad, excesos de trámites, gastos onerosos y largas esperas, particularmente en la operacionalización de los procesos de gestión de recursos humanos propios del Título II del Régimen de Servicio Civil costarricense.

C. Mejora en la Eficiencia: El Diccionario de Competencias Laborales Docentes aplicables al Título II del Estatuto de Servicio Civil, abre una serie de oportunidades tendentes al ajuste y mejora sobre el rendimiento del capital humano ligado a la ejecución de procesos docentes en el Ministerio de Educación Pública.

D. Toma de Decisiones: El modelo de competencias laborales docentes planteado y marco del Diccionario diseñado; facilitará la implementación de acciones decisorias sobre los diversos procesos y procedimientos de trabajo asociados a las funciones sustantivas del Ministerio de Educación Pública.

9. Desafíos Pendientes

9.1 Proceso de Calibración de Comportamientos:

Para todos los efectos y procesos de la gestión de recursos humanos asociada al Título II del Estatuto de Servicio Civil, se hace necesario definir niveles de desarrollo para las competencias que integran el presente instrumento; lo anterior, tomando como referencia aquellos cargos ocupacionales específicos y definidos por el Ministerio de Educación Pública en la práctica docente cotidiana, a partir de los distintos procesos que se desarrollan en sus dependencias sustantivas.

Este aspecto de constante adecuación formula una acción proactiva de la Gestión de Recursos Humanos Institucional, para que mediante la activación de la indagación e investigación técnica se formule ante la Dirección General de Servicio Civil propuestas de mantenimiento y actualización que bajo una fundamentación comprobada sea sujeto de incorporación a esta herramienta técnica.

9.2 Competencias Específicas:

A partir de los insumos recopilados y el trabajo de campo desarrollado, se logró determinar que aún persisten ámbitos ocupacionales que por su composición y dinámica particular en las atribuciones asignadas al Ministerio de Educación Pública constituyen saberes y aprendizajes en la práctica técnico-administrativa docente y docente propiamente que deben ser sujeto de una mayor profundización y abordaje desde la perspectiva de competencias laborales.

En este sentido se formula la obligación de planificar y ejecutar una actualización al Diccionario de Competencias Laborales Docentes aplicables al Título II del Estatuto de Servicio Civil; integrando la condición denominada Competencias Específicas, cuando los procesos y demandas institucionales se compruebe que así lo requieran.

Lo anterior, con fundamentado en aquellos requerimientos propios de los subsistemas formativos del Ministerio de Educación Pública en sus diferentes ámbitos de acción como por ejemplo el caso de la de la docencia que se ejerce en la Enseñanza General Básica en Preescolar, Primaria y Secundaria en el contexto de la Educación Indígena y Educación Técnica se vislumbró la oportunidad de mejoras futuras a este instrumento de incorporar competencias puntuales que estructuren la definición de perfiles más precisos que respondan a los requerimientos y necesidades de la práctica docente en campos muy particulares como los mencionados en las líneas precedentes.

9.3 Mantenimiento y Monitoreo:

El Diccionario de Competencias Laborales Docentes aplicables al Título II del Estatuto de Servicio Civil, debe ser considerado un insumo vivo de la gestión de recursos humanos. En esta línea, dicha herramienta debe ser sujeta a cambios, modificaciones y ajustes periódicos según la demanda del Sistema Educativo Nacional o dinámica de aquellos planes formativos avalados por el Ministerio de Educación Pública.

Por otra parte, de igual forma ha quedado acordado la formulación de esta herramienta desde una composición abierta e inclusiva, por lo que además se estará incorporando versiones del documento por parte del Ministerio de Educación Pública accesibles para todo tipo de población que por sus condiciones puntuales requieran conocerlo y tengan la posibilidad de analizarlo sin mayores complicaciones.

10. Mención Especial

La Dirección General de Servicio Civil, mediante el Área de Carrera Docente y su Unidad de Sistematización y Análisis Ocupacional, agradece y denota con especial énfasis la participación activa del “Equipo Interdisciplinario” de colaboradores y colaboradoras que de manera articulada con nuestra dependencia intervinieron en la consecución de los resultados obtenidos en esta investigación. Tal colaboración permitió, a partir del tiempo y los limitados recursos con que se contaba concluir de manera exitosa los productos obtenidos.

Así las cosas, no cabe duda que este tipo de alianzas estratégicas formulan las condiciones necesarias para que las Instituciones Públicas a partir de estos esfuerzos logren cada una de ellas objetivos de interés y beneficio común.

Especial reconocimiento al Viceministerio Académico del Ministerio de Educación Pública que, por la representación de su jerarca, hizo posible la activación de un Equipo de Personas servidoras de ese Ministerio que se integraron con los representantes Analistas de Investigación Ocupacional del Área de Carrera Docente de la Dirección General de Servicio Civil, con el propósito de manera conjunta obtener los resultados que se plasman este documento.



SERVICIO CIVIL

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL

www.dgsc.go.cr

San José, Costa Rica