

Diagnóstico de necesidades de capacitación

Dirección de Educación Técnica
y Capacidades Emprendedoras
MEP

Catalina Blanco Araya
Adrian Granados Masís

JUSTIFICACIÓN

La Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE), del Ministerio de Educación Pública, es el órgano regulador del subsistema de Educación Nacional. Es una de las cinco dependencias del Viceministerio Académico y se subdivide en tres departamentos esenciales: Especialidades Técnicas, Gestión de Empresas y Educación Cooperativa y Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

De acuerdo con el Decreto N° 38170-2014 MEP, sobre la Organización Administrativa de las Oficinas Centrales del Ministerio de Educación Pública. Artículo 89—: La Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras es el órgano técnico responsable de analizar, estudiar, formular, planificar, asesorar, investigar, evaluar y divulgar todos los aspectos relacionados con la educación técnica profesional en Tercer Ciclo y Educación Diversificada, así como promover programas y proyectos para potenciar su vinculación con los mercados laborales.

Así mismo, según el artículo 90 de la misma normativa, se establece que será el ente responsable de: g) Coordinar con el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, todos los aspectos relacionados con la capacitación del personal docente de la educación técnica profesional en Tercer Ciclo y Educación Diversificada. (Ministerio de Educación Pública, 2014)

Por lo tanto, en el marco de la normativa vigente y siguiendo los procedimientos establecidos por el Instituto de Desarrollo Profesional, se proyecta realizar un diagnóstico de necesidades de formación continua, que permita identificar y planificar para el curso lectivo 2019, las capacitaciones que requieren los docentes de educación técnica profesional, que imparten las 56 especialidades técnicas en sus tres modalidades: comercial y servicios, agropecuaria e industrial, correspondientes a la oferta vigente, así como también a coordinadores técnicos y con la empresa de los 223 servicios educativos que ofrece este subsistema.

Importante recalcar que esta Dirección, carece de Asesores Regionales que brinden el servicio de asesoría, seguimiento, atención de consultas o visitas continuas programadas a los centros educativos. Los asesores nacionales de los tres departamentos de esta dirección brindan estos servicios utilizando medios tecnológicos o bien, siguiendo la planificación de visitas e inducciones, las cuales no son suficientes para la demanda que se ha incrementado en los últimos años, no así el personal asignado a esta dirección. (Ver tabla No. 1)

Tabla No.1
Colegios Técnicos profesionales

Año	Colegios Técnicos Profesionales	Secciones Nocturnas
2011	96	23
2012	113	46
2013	128	68
2014	131	83
2015	131	83
2016	133	86
2017	135	88
2018	135	87

Fuente: Elaboración propia, Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad, abril, 2018

Por otra parte, si se toma en cuenta el comportamiento histórico de la ejecución del plan de formación permanente presentado para los últimos tres periodos por parte de ésta dirección, más del 50 % de las capacitaciones incluidas, no fueron ejecutadas por algunas variables en su mayoría externas, por lo que se pretende que para el curso 2019, el plan que se presente sea pertinente, puntual y viable.

“Educar para una nueva ciudadanía”

Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

San Francisco de Goicoechea, de la Iglesia de Ladrillo 100 norte y 75 oeste, antiguo edificio CENADI

mepvinculacion@mep.go.cr Tel. 2221-9107, ext. 4536 Fax: 2221-9130/2233-2861

Recurso humano:

El presupuesto asignado a esta dirección por concepto de capacitaciones externas es limitado, por lo tanto, las capacitaciones deben ser asumidas por parte de los asesores nacionales, de ahí que se requiere plantear capacitaciones concretas con poblaciones específicas por año. Con el diagnóstico, se podrá priorizar las regiones educativas que requieren más atención, programándolas para el 2019 y el resto los años subsiguientes.

Presupuesto asignado para viáticos de funcionarios:

La Dirección de Educación Pública, carece presupuesto suficiente para cubrir los requerimientos por concepto de viáticos a los funcionarios, según se estipula en la Convención colectiva y las normativas vigentes. Situación que se agrava, si se toma en cuenta que existen direcciones educativas que distan unas de otras en varios kilómetros, y en algunos casos, si para lograr conformar grupos de docentes o funcionarios de una determinada especialidad resulta casi insostenible para sistema el pago de viáticos. Aunado a esta circunstancia, un buen número de docentes labora en las secciones nocturnas, por lo que se debe de tomar en cuenta la directriz de no convocar funcionarios de las secciones nocturnas fuera de su horario laboral. Con este diagnóstico, se busca determinar la viabilidad de ejecutar las capacitaciones con estrategias metodológicas virtuales o a distancia.

La oferta de especialidades técnicas:

Puede variar de un año a otro según los requerimientos del mercado nacional o regional. Además, para la ejecución de los programas basados en normas por competencia, se requiere de equipamiento específico para cada especialidad y el desarrollo de Unidades Didácticas Productivas, esta complejidad, hace que las necesidades de capacitación varíen por zona geográfica o por especialidad en un corto plazo. Debido al éste complejo funcionamiento administrativo de un colegio técnico profesional, resulta indispensable incluir en este diagnóstico, a la población de directores, coordinadores técnicos y con la empresa de todos los colegios técnicos profesionales.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las necesidades prioritarias de formación permanente de los funcionarios del subsistema de educación técnico profesional?

Objetivo General

Identificar las necesidades de formación permanente de los funcionarios del subsistema de educación técnico profesional para los periodos 2019-2020.

Objetivos específicos

Establecer prioridades sobre las necesidades de formación permanente, que evidencien los funcionarios del subsistema de educación técnica, en función de los objetivos planteados en el Plan Operativo Anual de la Dirección de Educación Técnica, la capacidad de recurso humano – financiero para ejecutarlas y el impacto – beneficio que representen para los estudiantes.

II. PARTE CONTEXTO DEL ESTUDIO

a. Caracterización administrativa de la dependencia:

En el Plan Nacional de Desarrollo, se define la Educación Técnica Profesional, como un subsistema del sistema educativo formal, cuyo origen se establece en la Ley Fundamental de Educación No. 2298, Artículos 14 y 17, del 22 de noviembre de 1958.

Artículo 14: La Enseñanza Media comprende el conjunto de estructuras o modalidades destinadas a atender las necesidades educativas tanto generales como vocacionales de los adolescentes, y tiene por finalidades: [...] f) Desarrollar las habilidades y aptitudes que le permitan orientarse hacia algún campo de actividades vocacionales o Profesionales.

“Educar para una nueva ciudadanía”

Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

San Francisco de Goicoechea, de la Iglesia de Ladrillo 100 norte y 75 oeste, antiguo edificio CENADI

mepvinculacion@mep.go.cr Tel. 2221-9107, ext. 4536 Fax: 2221-9130/2233-2861

Artículo 17: La enseñanza técnica se ofrecerá a quienes desearan hacer carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio para ingresar a las cuales se requiera haber terminado la escuela primaria o una parte de la secundaria. La duración de dichas carreras y los respectivos planes de estudio serán establecidos por el Consejo Superior de Educación de acuerdo con las necesidades del país y con las características peculiares de las profesiones u oficios. Se ofrecerán, además de la enseñanza técnica a que se refiere el párrafo anterior, a juicio del Consejo Superior de Educación, programas especiales de aprendizaje.

Esta modalidad, abarca todos los aspectos del proceso educativo, que además de una enseñanza general, comprende el estudio de tecnologías y ciencias afines y fomenta la adquisición de conocimientos prácticos, actitudes, comprensión y conocimientos teóricos referentes a los procesos productivos en diversas especialidades de los tres sectores de la economía. (Departamento de Planificación, Ministerio de Educación Pública, 2014)

Representa una alternativa de formación integral, para aquellas mujeres y hombres que desean incorporarse al campo laboral. Proporciona igualdad de oportunidades en términos de acceso equitativo y no discriminatorio, pues ofrece diversas especialidades en los diferentes Colegios Técnicos Profesionales del país. (Ministerio de Educación Pública, 2018). La oferta de la Educación Técnica abarca tres modalidades principales: Comercial y Servicios, Agropecuaria e Industrial.

Esta modalidad educativa, ha impulsado el Ministerio de Educación Pública para dar respuesta a las demandas del sector productivo, así como facilitar a la población estudiantil formas diversas de integrarse al mundo laboral por medio de la adquisición del título de Técnico de Nivel Medio y también poder continuar con estudios superiores, ya que obtienen también el título de Bachiller en Educación Diversificada. (Departamento de Planificación, Ministerio de Educación Pública, 2014)

La educación técnica tiene como objetivo principal formar personas con experiencia y conocimientos que las habiliten para una actividad laboral especializada, en la que brindan asistencia o apoyo a los niveles profesionales de formación universitaria. En sus orígenes, la educación técnica y formación profesional fue concebida como un sistema exclusivo para formar trabajadores, caracterizado por su flexibilidad, su carácter terminal y su independencia del sistema educativo regular. Sin embargo, esta concepción se modificó y las innovaciones en ciencia y tecnología junto con las modificaciones del mercado laboral, han generado una conciencia y una necesidad clara sobre la necesidad de que las personas no solo se formen en una especialidad técnica, sino que además se preparen para el aprendizaje continuo y la posible rotación entre diferentes áreas técnicas y sectores productivos (Unevoc-Unesco. 2010., s.f.), 2010).

La Educación Técnica Profesional en los últimos años ha ampliado su cobertura alrededor de todo el territorio costarricense y ha diversificado la oferta educativa creando servicios educativos acordes con las necesidades de la población estudiantil, de manera que se vean beneficiados los estudiantes que asisten de manera regular a los colegios técnicos profesionales, así como aquellos que requieren de opciones diferentes que se ajusten a sus condiciones de vida. (Departamento de Planificación, Ministerio de Educación Pública, 2014)

Este subsistema está a cargo de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras del Ministerio de Educación Pública, quien tiene la responsabilidad de asesorar a los colegios técnicos Profesionales en todo el país y ofrece formación en dos direcciones: Exploración vocacional mediante Talleres exploratorios en el III ciclo de la Educación General Básica, y el Técnico en nivel medio, como modalidad de graduación en el Ciclo Diversificado.

Adicionalmente a los talleres exploratorios, los estudiantes deben llevar en los tres años del tercer ciclo exploratorio, cursos de inglés con énfasis en la conversación. Para la Educación Diversificada, el plan de estudios comprende asignaturas académicas y subáreas tecnológicas, y 320 horas que se dedican a la Práctica Supervisada o al Proyecto Final

En el caso del Ciclo Diversificado, se dedican 21 horas por semana a las asignaturas académicas, 20 horas a las subáreas tecnológicas y 4 horas en el área de inglés. El estudiante debe cursar décimo, undécimo y duodécimo para optar por los dos títulos simultáneamente (bachillerato en educación diversificada y técnico medio).

Hay establecidas dos jornadas lectivas de seis lecciones de 40 minutos cada una, para lecciones académicas y de cuatro lecciones de 60 minutos para el Área Tecnológica de Especialidades Técnicas en las secciones diurnas y de 45 minutos para

"Educar para una nueva ciudadanía"

Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

San Francisco de Goicoechea, de la Iglesia de Ladrillo 100 norte y 75 oeste, antiguo edificio CENADI

mepvinculacion@mep.go.cr Tel. 2221-9107, ext. 4536 Fax: 2221-9130/2233-2861

el Área Tecnológica en las secciones nocturnas. Los talleres exploratorios y área tecnológica se imparten en bloques de 120 minutos cada una. Las Secciones Nocturnas tienen como objetivo ofrecer una oferta educativa flexible a aquellas personas deseen obtener el título de Técnico Medio, y cuyo requisito es haber finalizado la educación diversificada, de manera que puede obtener la especialidad cursando solo los cursos correspondientes sin la parte académica.

b. Caracterización del personal:

La investigación está dirigida a diagnosticar las necesidades de formación permanente de los funcionarios nombrados en los puestos de coordinación técnica, coordinación con la empresa y directores de los colegios técnicos profesionales del país.

Coordinadores técnicos y con la empresa:

Ser docente activo del sistema educativo con al menos tres años de experiencia en la educación técnica profesional. Docentes calificados en la clase de Profesor de Enseñanza Técnico Profesional III y IV ciclo, con categoría profesional de VT6, en cualquiera de las especialidades técnicas de la oferta educativa vigente de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras, que culminan en la obtención de un técnico medio. (Dirección de Recursos Humanos, Minsiterio de Educación Pública, 2012)

Directores

Funcionario activo del sistema educativo con al menos 4 años experiencia docente, administrativo – docente, o técnico – docente, obtenida en centros educativos de Enseñanza Técnico Profesional o en la Enseñanza Media, con categoría VT6.

Asesores Nacionales de la ETP

Funcionario activo del sistema educativo nacional que desempeña sus funciones en las instalaciones del CENADI en Calle Blancos y que tiene como función hacer los procesos de asesoría y seguimiento.

c. Limitaciones y delimitación del estudio.

Limitaciones

El tiempo asignado para aplicar instrumentos y elaborar el diagnóstico, no fue suficiente si se toma en cuenta que, los asesores encargados de este proceso deben de realizar otras gestiones atinentes a su cargo.

Al ser tan variada la oferta de especialidades, diseñar instrumentos pertinentes para este grupo de población, demanda la intervención de profesionales especializados en cada uno de los campos, tornando más compleja la ejecución de un diagnóstico de este tipo, por lo tanto, no se pudo incluir en este diagnóstico, las necesidades de capacitación docente.

Delimitación

Con el objetivo de generalizar los resultados de este diagnóstico, se procedió a delimitar la población muestral tomando en cuenta las siguientes características:

- a) Funcionarios que se encuentren nombrados en el puesto coordinación técnica, coordinación con la empresa y directores de colegios técnicos profesionales, en sus modalidades diurna, nocturna y secciones nocturnas.
- b) Funcionarios con necesidades de capacitación de acuerdo con la naturaleza del puesto que desempeñan.

“Educar para una nueva ciudadanía”

Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

San Francisco de Goicoechea, de la Iglesia de Ladrillo 100 norte y 75 oeste, antiguo edificio CENADI

mepvinculacion@mep.go.cr Tel. 2221-9107, ext. 4536 Fax: 2221-9130/2233-2861

III. METODOLOGÍA

a. Técnicas e instrumentos

Uno de los aspectos relevantes para fundamentar el proceso de elaboración del diagnóstico de necesidades de formación permanente refiere específicamente a establecer cuáles serán las técnicas e instrumentos por utilizar para la recolección de datos.

Cabe mencionar que para la recolección de datos es fundamental desarrollar un plan estructurado y detallado que permita recopilar la información relevante para que el diagnóstico en mención responda a las necesidades reales de la población a la cual va dirigido.

En virtud de lo anterior, se establece que definir con claridad y de una forma sistematizada los sujetos y fuentes de información resulta vital en el proceso de recolección de datos, su análisis y, de esa forma, poder elaborar el estudio, de modo que sea viable. Los sujetos, entendidos como una fuente de información humana, refieren a las personas físicas que proporcionan los datos que serán analizados para definir el diagnóstico de necesidades de formación permanente. Al respecto Hernández, Fernández, y Baptista (2014) señala que en una investigación los sujetos “son las “personas sobre qué o quiénes se van a recolectar datos” (p. 236). En este caso particular, refiere a las personas que están involucradas en el proceso de gestión de los colegios técnicos profesionales; a saber: coordinadores con la empresa, coordinadores técnicos y directores de centros educativos.

Para la elaboración del diagnóstico se utilizan diversos instrumentos de recolección de datos numéricos y no numéricos que pretenden detectar las necesidades de formación permanente de las personas consultadas. Respecto a ello, Hernández et al (2014) señala: “...la investigación puede abarcar tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo, y llegar a complementarse, además de que es posible mezclarlos cuando se manipulan diversos tipos de instrumentos de medición, como registros observacionales, cuestionarios, tests, estudios de caso, etc.” (p. 353).

Para fundamentar el diagnóstico de necesidades de capacitación se utiliza la aplicación de cuestionarios en línea, diseñados en Google Forms, enviados vía correo electrónico. Respecto a este instrumento de recolección de datos Barrantes (2010) señala que “es un instrumento que consta de una serie de preguntas escritas para ser resueltas sin intervención del investigador” (p. 188). Desde este punto de vista, los instrumentos diseñados para cada una de las poblaciones consultadas se caracterizan por:

- Instrumento dirigido a Coordinadores con la Empresa: se compone de 12 preguntas de las cuales 5 son cerradas, 2 abiertas y 5 de escala Likert.
- Instrumento dirigido a Coordinadores Técnicos: se compone de 13 preguntas que se dividen de la siguiente forma: 5 preguntas cerradas, 2 preguntas abiertas y 6 de escala Likert.
- Instrumento dirigido a Directores de Colegios Técnicos Profesionales: se incluyen 13 preguntas, de las cuales 5 son cerradas, 2 abiertas y 6 de escala Likert.
- Instrumento dirigido a asesores nacionales: corresponde a una consulta realizada por la jefatura de la sesión curricular donde se les solicita sistematizar con el formato del IDP, los requerimientos de capacitación que han sido identificados en cada una de las visitas de seguimiento y evaluación que se hace a los centros educativos.

En términos generales, las consultas se orientan a aspectos de experiencia laboral, procesos de formación recibidos, identificación de áreas por considerar en planes de formación permanente y estrategias de mediación para el desarrollo de las capacitaciones.

b. Población

Barrantes (2010) establece la población como: “el conjunto de las personas físicas que debe recurrir a quienes mejor pueden ofrecer la información” (p. 135).

Para este estudio se definen como sujetos de investigación todos los docentes que se desempeñan como coordinadores con la empresa y coordinadores técnicos de las secciones diurnas y nocturnas de los colegios técnicos profesionales de todo el país; además de los directores de todos esos centros educativos. El cuadro 1 resume la población consultada para el estudio:

Cuadro 2
Población consultada en los Colegios Técnicos Profesionales según estrato

Estrato	Cantidad
Coordinadores con la Empresa	223
Coordinadores Técnicos	223
Directores	135

Fuente: Datos suministrados por el Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad

Respecto a los estratos a los que se hace referencia en este diagnóstico, en la Resolución N° 3429-12 suscrita por el señor Leonardo Garnier Rímolo, Ministro de Educación Pública, se establece cuál es la naturaleza de cada uno de los puestos. A continuación, el detalle:

Coordinador Técnico:

Impulsa en cada uno de los niveles, el desarrollo de los programas de estudio, especialidades y talleres exploratorios, de manera que garanticen a los estudiantes la posibilidad de demostrar sus competencias en las diferentes subáreas que conforman el plan de estudios, para estimular el deseo de aprender y construir el conocimiento en forma permanente. Por otra parte, fomenta la calidad de la Educación Técnica mediante la puesta en marcha de los procesos de fortalecimiento de las capacidades emprendedoras, el establecimiento de cooperativas estudiantiles y otros tipos de empresas entre los estudiantes.

Coordinador con la Empresa:

Encargado de la coordinación, supervisión, control y promoción de la calidad de la educación técnica, mediante el diseño y ejecución de un proceso de vinculación y seguimiento a la demanda del sector empresarial, con el fin de proponer una oferta educativa acorde y pertinente a dichas necesidades y a las expectativas de los jóvenes y la sociedad en forma articulada.

Director de Colegio Técnico Profesional:

Encargado de la planificación, organización, dirección y supervisión de las actividades curriculares (académicas y técnicas), administrativas y comerciales que se realizan en un centro educativo técnico profesional, en el cual se imparten dos especialidades técnicas como máximo y desarrolla proyectos didácticos productivos.

Asesor Nacional:

Encargado de la planificación y organización de los procesos de evaluación y seguimiento en las visitas específicas que se realizan a los centros educativos que imparten educación técnica profesional, específicamente a los docentes de los colegios técnicos profesionales.

“Educar para una nueva ciudadanía”

Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

San Francisco de Goicoechea, de la Iglesia de Ladrillo 100 norte y 75 oeste, antiguo edificio CENADI

mepvinculacion@mep.go.cr Tel. 2221-9107, ext. 4536 Fax: 2221-9130/2233-2861

c. Procedimientos y criterios de análisis de información

Una vez recopilada la información, se procede a sistematizarla mediante el uso de la hoja electrónica Excel. Para ello se procede a la creación de tablas y gráficas para mostrar la distribución de frecuencias en términos absolutos y relativos.

Estas tablas serán utilizadas como insumos para determinar desde el punto de vista de los actores de la educación técnica cuáles son las necesidades reales percibidas por ellos respecto a las áreas de formación permanente, la modalidad bajo la cual se sugiere el desarrollo de los planes de formación. Además, será considerada la experiencia que estos actores en el desempeño del puesto como un insumo importante para determinar las actividades de formación permanente.

Respecto a las tablas que muestran la distribución de frecuencias que refieren a temáticas de capacitación propuestas por los funcionarios consultados, serán ordenadas en forma descendente (de mayor a menor frecuencia) para establecer el orden de prioridad de las necesidades que eventualmente serán consideradas en el plan de formación permanente.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Las necesidades detectadas en este diagnóstico son de orientación reactiva por cuanto “se enfatiza “lo que falta” al personal, analizando las necesidades de los trabajadores en relación con sus puestos de trabajo” (Irigorín, 1998), evidenciadas por deficiencias de desempeño.

a. Priorización de necesidades según población meta

Necesidades Generales (directores, Coordinadores técnicos y con la empresa)

- Capacitación en el uso de **herramientas web**, para agilizar la comunicación, investigación y **gestión administrativa** que realizan los directores, coordinadores técnicos y con la empresa de los colegios técnicos profesionales.
- Diseño de proyectos que permitan resolver una problemática o requerimiento propio del ámbito educativo institucional.
- Elaboración de presupuestos** de acuerdo con los objetivos y lineamientos específicos para cada tipo de proyecto institucional.
- Aplicar técnicas y procedimientos para la elaboración de **informes de proyectos institucionales** en todos sus ámbitos.
- Desarrollo de **habilidades blandas** que contribuyan al logro de objetivos comunes con sus equipos de trabajo.

Coordinadores con la empresa

- Cómo desarrollar un plan de prospección laboral de los Consejos de Vinculación con la Empresa y la Comunidad, para la pertinencia de la oferta técnica.
- Implementación de acciones para la **intermediación y gestión de empleo**, por parte de los coordinadores de empresa de los colegios técnicos profesionales del país, para la mejora de la inserción laboral de egresados de la educación técnica.
- Comprensión y aplicación de la **normativa atinente al puesto de coordinación con la empresa y la comunidad** como parte de la gestión administrativa y técnica que conllevan el desarrollo de estrategias de mediación pedagógica, incluidas en el plan de estudios de cada especialidad. (práctica y pasantía).

“Educar para una nueva ciudadanía”

Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

San Francisco de Goicoechea, de la Iglesia de Ladrillo 100 norte y 75 oeste, antiguo edificio CENADI

mepvinculacion@mep.go.cr Tel. 2221-9107, ext. 4536 Fax: 2221-9130/2233-2861

Coordinadores técnicos

- a. Capacitación a coordinadores técnicos sobre procedimientos e implementación de una **unidad didáctica productiva**, de acuerdo con los planes de estudio de las especialidades técnicas que se imparten a nivel institucional.
- b. Aplicación de la normativa relacionada con el proceso de ejecución de proyectos para el **equipamiento de especialidades técnicas, desde la concepción del proyecto hasta su ingreso al inventario institucional**.

Directores

- a. Desarrollo de habilidades y capacidades básicas para la resolución adecuada, positiva y colaborativa de los conflictos que se presentan en el ámbito educativo, con el fin de mejorar la efectividad de la gestión que desempeña un director de colegio técnico profesional.
- b. **Fortalecimiento de competencias clave para el desarrollo del potencial humano** y el desempeño laboral mediante el coaching, con el objetivo de incrementar la eficiencia y eficacia en el logro de objetivos institucionales.
- c. Actualización en la normativa y procedimientos correspondiente a la administración de personal docente y administrativo de un colegio técnico profesional.

Asesores Nacionales de la Educación Técnica Profesional (ETP)

- a. Se requiere la actualización de los docentes en los nuevos contenidos de las Especialidades Técnicas que sus programas de estudio han sido actualizados en temas como: **especialidades bilingües, agricultura de precisión, ciberseguridad, certificaciones internacionales que solicita el mercado empleador como son: diseño y generación de códigos "G" mediante el uso de simuladores CNC, soldamatic (Simulación por Realidad Aumentada), Revit, editor para el retoque de fotografías y gráficos (Photoshop), Barismo y Minitab**.
- b. Se requiere la actualización y el fortalecimiento de los procesos de seguimiento y asesoría para **coordinadores técnicos y con la empresa**, que permitan la articulación de los objetivos propias de la educación técnica profesional, en cada centro educativo
- c. Se requiere dar seguimiento al diseño y actualización de los programas de estudio de la Educación Técnica para que respondan a las exigencias del entorno laboral y de acuerdo con lo establecido en el **Marco Nacional de Cualificaciones** de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica
- d. Es necesario lograr la formación de Egresados de la ETP de estudiantes en programas de educación y formación técnica profesional en **modalidad dual**.
- e. Promover espacios dentro de los centros educativos que permita el fomento de la creatividad e innovación en los educandos y potencien la adquisición de habilidades y destrezas, relacionadas con la cultura emprendedora y el cooperativismo.

"Educar para una nueva ciudadanía"

Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

San Francisco de Goicoechea, de la Iglesia de Ladrillo 100 norte y 75 oeste, antiguo edificio CENADI

mepvinculacion@mep.go.cr Tel. 2221-9107, ext. 4536 Fax: 2221-9130/2233-2861

b. Estrategias recomendadas:

Dentro de las estrategias que han sido identificadas son los procesos de actualización para docentes tanto en sus modalidades internas y externas a través de las gestiones que implemente el IDP, a través del presupuesto que se le asigna a la DETCE para procesos de capacitación.

CONCLUSIONES

Es necesario que la Dirección de Educación Técnica realice al menos cada dos años un diagnóstico de necesidades de formación permanente, por cuanto:

- La población de funcionarios que conforma el subsistema de educación técnica presenta una rotación personal bastante significativa, principalmente en los puestos de coordinación técnica y con la empresa, 30% aproximadamente.
- Por la rotación de especialidades de la oferta que ofrecen los colegios técnicos, la cantidad de docentes es flotante, por lo que las sedes y necesidades son cambiantes.
- Los resultados del diagnóstico difieren de lo que inicialmente se creía podían ser los problemas o necesidades de formación permanente.

Los profesionales de educación técnica poseen en su mayoría una categoría profesional de VT6 (73%), sin embargo, requieren de capacitación en aspectos propios del quehacer de la educación técnica.

Aspectos como normativa atinente al puesto es el referente para profundizar en las necesidades de capacitación, si se suplente esta necesidad posiblemente muchos de los procesos se agilizarían o realizarían correctamente.

Otros aspectos relevantes, son los relacionados con la convivencia, relaciones humanas, trabajo en equipo y motivación, que permitan alcanzar objetivos en común y disminuir los conflictos interpersonales que afectan a las organizaciones.

REFERENCIAS

- Barrantes, R. (2010). *Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo y cuantitativo*. (17ª ed.). San José: EUNED.
- Dirección General del Servicio Civil. (s. a.). *Manual descriptivo de clases de puestos docentes*. San José, Costa Rica.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª edición). México: McGraw Hill.
- Ministerio de Educación Pública. (2012). *Resolución N° 3624-12: lecciones co-curriculares III ciclo y educación diversificada*. San José, Costa Rica.

ANEXO 1

Instrumentos de consulta para coordinadores técnicos, coordinadores con la empresa y directores de centros educativos

Coordinadores con la Empresa

Estimado coordinador (a) con la empresa

El Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras, está realizando un diagnóstico para determinar las necesidades de capacitación que requieren los coordinadores con la empresa de los colegios técnicos profesionales del país. Por la cual, se le solicita llenar el presente formulario y enviarlo a más tardar, el día 20 de abril de 2018.
Se le agradece de antemano el apoyo brindado en este proceso. Muchas Gracias

***Obligatorio**

Diagnóstico de necesidades de capacitación



Dirección Educación Técnica
y Capacidades Emprendedoras

A continuación, se le presenta un total de 12 opciones de consulta. Para que el diagnóstico sea efectivo, se requiere su colaboración en los siguientes aspectos: a) Complete el formulario en su totalidad, caso contrario, la aplicación le impedirá enviarlo. b) Presionar el botón "enviar", cuando haya hecho efectivas todas las consultas. Muchas Gracias

1. Seleccione el Colegio Técnico Profesional donde labora. (Las secciones nocturnas se presentan como una opción independiente) *

2. Sexo

Elige

3. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en el puesto de coordinación con la empresa? *

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ De 1 a 3 años
- ☐ De 4 a 6 años
- ☐ De 7 a 10 años
- ☐ De 11 a 15 años
- ☐ De 16 años en adelante

4. En una escala de 1 a 5, donde cinco representa la máxima opción. Indique, el nivel importancia que para usted representa, recibir capacitaciones que le permitan mejorar el desempeño en el puesto de coordinación con la empresa. *

	1	2	3	4	5	
Poco importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy importante

5. ¿Qué criterio utilizaría para determinar sus necesidades de capacitación? *

- ☐ Lo que apoye mi labor personal
- ☐ Formación permanente no recibida
- ☐ Las funciones establecidas en el perfil laboral
- ☐ Lo que apoye mi labor como parte del equipo laboral
- ☐ Ninguno

6. ¿En cuál o cuáles de las siguientes temáticas, considera usted que requiere capacitación? *

- ☐ Servicio al cliente
- ☐ Formularios FVEC
- ☐ Aplicaciones Web
- ☐ Habilidades Blandas
- ☐ Aplicaciones ofimáticas
- ☐ Elaboración de informes
- ☐ Elaboración de proyectos
- ☐ Inserción y prospección laboral
- ☐ Normativa legal atinente al puesto
- ☐ Intermediación de Empleo
- ☐ Ninguna de las anteriores
- ☐ Otro:

7. ¿En cuál otra temática considera que requiere capacitación? *

Tu respuesta

8. Indique la importancia que tiene para usted, recibir capacitación en: *

	Muy importante	Importante	Moderadamente importante	De poca importancia	Sin importancia
Servicio al cliente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formularios FVEC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplicaciones Web	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habilidades Blandas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplicaciones Ofimáticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaboración de informes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaboración de proyectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inserción y prospección laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normativa legal atinente al puesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intermediación de Empleo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Seleccione la opción que describe mejor su conocimiento y habilidad en aplicaciones ofimáticas.

	Malo	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
Word	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Excel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Publisher	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Power Point	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Access	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Su conocimiento y habilidad en aplicaciones web es:

	Malo	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
Twitter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dropbox	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
YouTube	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Via transfer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google Drive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skype empresarial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuentas de correo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. De acuerdo con la temática a tratar en una capacitación, ¿Qué tipo de estrategia metodológica prefiere? *

	A distancia	Autocapacitación	Virtual	Mista - presencial y distancia	Mista - presencial y autocapacitación	Presencial
Aplicaciones Web	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formularios FVEC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Servicio al cliente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habilidades Blandas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplicaciones Ofimáticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaboración de informes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaboración de proyectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inserción y prospección laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normativa legal atinente al puesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intermediación de empleo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. ¿En qué áreas ha recibido capacitación durante los últimos dos años? Sin importar la dependencia. Si no ha recibido, por favor, indique que "ninguna". *

Tu respuesta

"Educar para una nueva ciudadanía"

Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

San Francisco de Goicoechea, de la Iglesia de Ladrillo 100 norte y 75 oeste, antiguo edificio CENADI

mepvinculacion@mep.go.cr Tel. 2221-9107, ext. 4536 Fax: 2221-9130/2233-2861

ANEXO 2

Instrumentos de consulta para asesores nacionales

1.- ANEXO N° 1: DESCRIPCIÓN BÁSICA DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

1.- Nombre general de la actividad:

- a) Eje temático:
b) Objetivo temático:
c) Acción estratégica:
d) Objetivo terminal:
e) Modalidad: Aprovechamiento () Participación ()
f) Estrategia metodológica: Presencial () A distancia () Bimodal (mixta) ()
g) Duración de la actividad
La actividad tendrá una duración total de _____ horas.
h) Cantidad de veces y lugar (es) en que se impartirá la actividad en el período
La actividad se impartirá _____ veces, en _____
i) Población meta

Estrato	Cantidad	Estrato	Cantidad	Estrato	Cantidad
Calificado		Profesional		Técnico docente	
Operativo		Gerencial		Administrativo docente	
Técnico		Docente			

j) Cupos que se cederán a las instituciones que conforman el SUCADES

Se cederán _____ cupos de esta actividad al Subsistema de Capacitación y Desarrollo.

Anexo 3

Tabulación de las consultas

Cuadro N° 1		
Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - Coordinadores con la Empresa		
Abril 2018		
Temática	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Intermediación de empleo	149	78,42
Normativa legal atinente al puesto	148	77,89
Inserción y prospección laboral	141	74,21
Aplicaciones Web	108	56,84
Elaboración de proyectos	106	55,79
Aplicaciones ofimáticas	92	48,42
Elaboración de informes	86	45,26
Habilidades blandas	76	40,00
Servicio al cliente	68	35,79
Formularios FVEC	52	27,37
Mejoramiento del inglés	2	1,05
Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes	2	1,05
Proyectos de graduación	2	1,05
Archivo	2	1,05
Etiqueta y protocolo	2	1,05
Resolución de conflictos	2	1,05
Fuente: Diagnóstico aplicado por Depto. de Vinculación con la Empresa y la Comunidad		
Nota: la consulta fue contestada por 190 Coordinadores con la Empresa.		

Cuadro N° 2		
Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - Coordinadores Técnicos		
Abril 2018		
Temática	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Normativa legal atinente al puesto	149	84,66
Unidades didácticas productivas	114	64,77
Elaboración de presupuestos	96	54,55
Herramientas Web	94	53,41
Elaboración de proyectos	92	52,27
Emprendimiento	82	46,59
Elaboración de informes	82	46,59
Elaboración de informes COLEY	76	43,18
Aplicaciones ofimáticas	74	42,05
Planeamiento didáctico	70	39,77
Habilidades blandas	66	37,50
Servicio al cliente	42	23,86
Cartel de licitaciones	5	2,84
Contratación administrativa	4	2,27
Inglés	2	1,14
Inventarios	2	1,14
Fuente: Diagnóstico aplicado por Depto. de Vinculación con la Empresa y la Comunidad		
Nota: la consulta fue contestada por 176 Coordinadores Técnicos.		

Temática	Cantidad	Porcentaje
Normativa legal atinente al puesto	47	74,6
Resolución alterna de conflictos	32	50,8
Evaluación por competencias	28	44,4
Coaching	26	41,3
Estrategias de mediación pedagógica	25	39,7
Formulación y Evaluación de proyectos	25	39,7
Proyectos Didácticos Productivos	25	39,7
Planeamiento didáctico por competencias	23	36,5
Competencias Blandas	22	34,9
Elaboración de informes de Informes Técnicos	22	34,9
Emprendimiento	22	34,9
Servicio al cliente	21	33,3
Elaboración y revisión de Informes COLEY	19	30,2
Herramientas Web	19	30,2
Prospección laboral	19	30,2
Aplicaciones ofimáticas	15	23,8
Todas las anteriores	12	19
Ninguna de las anteriores	1	1,6

“Educar para una nueva ciudadanía”

Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

San Francisco de Goicoechea, de la Iglesia de Ladrillo 100 norte y 75 oeste, antiguo edificio CENADI

mepvinculacion@mep.go.cr Tel. 2221-9107, ext. 4536 Fax: 2221-9130/2233-2861