

## Resumen DNFP

### **Justificación**

El Diagnóstico de Necesidades de Formación Permanente (DNFP) es el proceso de investigación sistemático, dinámico, flexible y participativo que orienta la estructuración y desarrollo de planes para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes metodológicos, que la misma población docente ha detectado y reflejados por medio de instrumentos. Esta información es importante para las asesorías regionales- personal docente y administrativo de la Dirección Regional de Santa Cruz, porque les permite asumir los retos sobre la formación que la misma población ha indicado como prioritaria.

### **Proceso metodológico y Análisis de Datos**

La Asesoría Regional de Capacitación realizó una compilación de los diferentes Diagnóstico de Necesidades de Capacitación elaborados por los asesores regionales, supervisores y jefaturas que no se sumaron a la huelga, para detectar las necesidades formación.

Estudio donde aplicaron instrumento tales como: cuestionario en la plataforma virtual denominada microsoft forms del Office 365 y survey monkey, diagnostico que realizaron 4 asesores regionales correspondientes a las áreas de español, inglés, educ física y educa religiosa. Los asesores seleccionaron y priorizaron las necesidades y la información resultante fue suministrada a la asesoría de capacitación por medio de una matriz; deficiencias que coinciden en el abordaje de programas de estudio en metodología y evaluación. Los supervisores de los circuitos 01, 05, 07 y 04 en las reuniones que realizan con sus directores consultan acerca de las necesidades de capacitación que poseen y que les limita realizar su labor con calidad; el resultado de la consulta a sus directores arrojó deficiencias en el uso de herramientas digitales, poco dominio en los procedimientos para la resolución de conflictos Limitaciones para lograr el desempeño en liderazgo. Información que es brindada a la asesoría de capacitación por medio de una matriz que se les hizo llegar con anterioridad para este fin. Adjunto matriz.

Además, la jefatura del departamento de gestión administrativa y financiera realiza encuesta a los 7 supervisores de la región, donde les solita mencionen los temas con debilidades para realizar los procedimientos administrativos, instrumento que facilita la priorización en temas de contratación administrativa.

El Director Regional de la DRESC en un oficio solicita se tramite capacitación para los funcionarios de planta para abordar temas de motivación y estímulo, para que incidan en el trabajo en equipo y desempeño de liderazgo.

## Principales hallazgos

Del estudio que realizaron los asesores se concluye que existe:

Deficiencia en los docentes de inglés, educación física y educación religiosa para abordar los nuevos programas en el marco metodológico y de evaluación.

Limitaciones de los docentes de inglés de primaria y secundaria para dar lecciones tomando en cuenta la fonética, y fonología.

Limitaciones en los docentes - técnicos administrativos y administrativos en la implementación de sistemas tecnológicos.

Limitaciones en los asesores, supervisores y directores de las instituciones educativas en liderazgo para optimizar la gestión y administración.

Deficiencias en los directores para realizar procesos de contratación administrativa y en los supervisores para que puedan orientar estos procesos.

### Limitaciones y delimitaciones del estudio

La información proporcionada es funcional solo para la Dirección Regional de Santa Cruz.

Una limitación es que una gran mayoría de los diagnósticos los realizaron solo los docentes y administrativos que no participaron de la huelga brindaron información al estudio.

### Priorización de necesidades

En reunión con los asesores pedagógicos que se encuentran laborando, se llegó a la conclusión de que en sus diagnósticos la principal necesidad de capacitación es la debilidad en el abordaje de temas relacionados con nuevos programas de estudio desde las diferentes aristas, el planeamiento, metodología y la evaluación. Por lo que la principal necesidad es referente al desempeño docente.

La asesoría de capacitación analizó y priorizó los temas que con más frecuencia solicitaron los supervisores después de que ellos realizaron sus estudios.

Se tomó en cuenta para este plan la solicitud del Director regional referente al tema de competencias administrativas para los funcionarios de la DRESC.

N	Situaciones que afectan un mejor desempeño del funcionario(a)	Necesidad detectada	Justificación de la necesidad	Beneficios esperados
1	El abordaje de los nuevos programas .	Falta de actualización en el personal docente en cuanto al desempeño de su práctica pedagógica	Actualizar a los docentes con conocimiento acerca de la metodología, el planeamiento y evaluación de los nuevos programas de estudio	Practicas apropiadas en el abordaje de los programas de estudio .
2	Acciones incorrectas de las instituciones en relación desempeño del liderazgo, la resolución efectiva de los conflictos, las contrataciones administrativas y herramientas digitales que colaboran en la gestión administrativa.	Poco dominio en los procedimientos en los procesos de gestión administrativa	Fortalecer los conocimientos de las competencias de la administración que colaboran en la gestión administrativa.	Funcionarios de la DRE Santa Cruz fortalecidos con conocimientos óptimos en los procesos que colaboraran en la toma de decisión



## Instrumento de Actualización de Necesidades para los Docentes

1. Ha recibido capacitación en el ámbito curricular o deportivo en los últimos 2 años.

Si se recibieron capacitaciones, pero en la parte de planeamiento didáctico y evaluación muy pocas y tengo muchos vacíos

2. Participo en Capacitación más de 20 horas. Taller, Clínica, Foro, Simposio o algún otro modo de actualización Académica o deportiva impartida por Mep, IDEP, Federaciones Deportivas u otra organización en los 2 últimos años. Si ☒ No ☐ ¿Cuál fue la temática y que organización lo impartió? Capacitación sobre el

abundaje de deportes alternativos por usarlos en las clases de  
educación física, Iniciación de: Badminton, tenis de mesa, béisbol.  
En la parte didáctica solo una capacitación de planeamiento

3. Las capacitaciones que recibió le han servido en el campo profesional. ¿Por qué?

Si han venido a cubrir algunas necesidades  
pero falta más trabajo en áreas como evaluación,  
proyectos, arbitraje, iniciación deportiva.

4. Está satisfecho con las actualizaciones que se han impartido, en los últimos 2 años, la Asesoría de Educación física de la DRESC. Si ☒ No ☐ Explique:

Ayudan en satisfacer necesidades, además nos refieren  
compromisos y apoyan a la hora de impartir  
nuestras clases.

5. ¿Cuál es el grado académico actual y en qué año lo obtuvo?

Licenciatura en Edu. Física

¿Sigue en su cargo?

Si  
No

3  
1



2. ¿Cómo calificaría la labor de este departamento en los últimos dos años?

[Más detalles](#)

4

Respuestas

★★★★★

Clasificación promedio 4.75

3. ¿Cómo calificaría el trato recibido de parte de los miembros de este departamento?

[Más detalles](#)

4

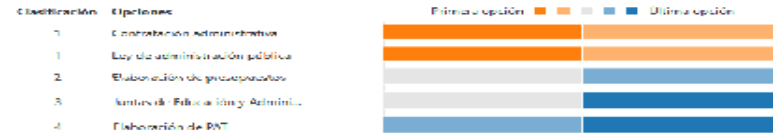
Respuestas

★★★★★

Clasificación promedio 5.00

4. En que áreas necesita recibir más capacitación

[Más detalles](#)



5. En qué otro tema sugeriría más capacitación para los directores de su circuito?

[Más detalles](#)

4

Respuestas

Respuestas más recientes

"Relaciones Humanas"

"Elaboración PAT: factores electrónicos."

"Programa de Excel"