

## INFORME EJECUTIVO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE

### Justificación

El Conesup es una institución que fue creada con la finalidad de regular y fiscalizar a las Universidades privadas de Costa Rica, tanto en su funcionamiento como en el desarrollo de su currículo. Además debe ejercer las acciones necesarias, dentro del marco de legislación vigente para garantizar que los estudiantes que se matriculen en las universidades privadas costarricenses, reciban una educación universitaria de excelencia.

El diagnóstico de necesidades se realizó con la finalidad de que se pueda determinar las necesidades reales de capacitación que requiere solventar las situaciones deficitarias del Conesup.

El Conesup debe responder a su proceso de formación donde busca brindar un servicio de calidad en la atención oportuna de las gestiones realizadas por todos los usuarios, esto en concordancia con la normativa vigente que regula a la entidad.

Es por eso que la importancia de buscar las necesidades de capacitación se vuelve un elemento prioritario en la organización del Conesup y con esta propuesta se solventaron las situaciones deficitarias encontradas.

El diagnóstico permite conocer cuáles son las áreas o temáticas en las que se requiere brindar mayor atención y en las que se debe establecer los procesos de formación para subsanar las limitaciones halladas, el Conesup tiene como obligación estar a la vanguardia con ciertas estrategias de formación para poder cumplir con sus objetivos de creación. Es por eso que la elaboración de un diagnóstico viene a fundamentar la posibilidad de solventar las deficiencias encontradas.

En definitiva el diagnóstico repercute en una herramienta que muestra cuales son las debilidades en cualquier institución, en el Conesup se cuenta con poco conocimientos en el proceso de la virtualidad, así como carencia en estrategias para la elaboración de informes técnicos, ausencia de conocimientos

de índole legal y falta de conocimientos de estrategias en cuanto a las relaciones que se deben dar dentro de una organización.

## Proceso metodológico

A partir de los lineamientos establecidos por el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, se procedió a realizar las siguientes actividades:

1. El proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó en un período comprendido entre los meses agosto y setiembre del año en curso, la Jefatura del Departamento de Gestión Administrativa, solicitó por medio de un correo electrónico a cada jefe de Departamento, determinar las necesidades de capacitación. Estos deben anotarlas en orden de prioridad e indicar el por qué y para qué se requieren cada una de ellas en el espacio respectivo.
2. Se revisaron los objetivos establecidos en el POA con la finalidad de relacionar las necesidades con las actividades propuestas.
3. El diagnóstico se analiza en función a las necesidades blandas y duras que demanden los puestos, y también respecto al trabajo que se viene desarrollando, con el propósito de mejorarlo en forma constante.
4. De lo anterior se genera un diagnóstico previo, en relación a las demandas de capacitación de acuerdo a los ejes temáticos establecidos, dando como resultado que las necesidades giran en torno al eje de la Gestión Institucional.
5. Una vez que cada departamento recopiló la información suministrada por los funcionarios que lo componen, la jefatura en conjunto con los colaboradores de áreas revisaron cada necesidad, y se determinó las prioridades de las mismas de acuerdo a los objetivos propuestos en el Plan Operativo, y lo establecido en el Decreto Ejecutivo N° 35941-MEP, en el cual se establece la organización administrativa para la Secretaría Técnica del Conesup.
6. La población meta un total de 43 funcionarios los cuales conforman el Conesup.

7. Por acuerdo entre Jefaturas se determina considerar las dos primeras necesidades de cada departamento con la finalidad de mejorar algunos aspectos en los que se han generado algunos problemas.

## Análisis de datos

- **Principales hallazgos**

En el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en donde cada departamento aportó información importante se logró determinar los siguientes hallazgos:

1. Los colaboradores demuestran falta de conocimiento para diseñar carreras bajo la modalidad virtual en la Educación Superior Universitaria Privada. Esta necesidad fue expuesta por el Departamento de Análisis Curricular.
2. Se detectó debilidad en la aplicación de las normas legales involucradas en el accionar de la institución. Según el instrumento utilizado todos los departamentos consideran necesario reforzar estos temas debido a que son un insumo primordial para la realización del trabajo diario.
3. Se logró detectar necesidades que guardan estrecha relación entre sí, las Relaciones Humanas y manejo de conflictos. Estas son necesidades que, a pesar de que tiene un nivel de profundidad básico, se debe cubrir con prioridad, ya que las relaciones humanas en el trabajo son la fuerza que mantiene unidos a los miembros de un equipo, permitiendo el buen desempeño y la productividad de los mismos. Esta necesidad fue expresada por dos departamentos, ya que consideran que tienen un gran impacto dentro de las funciones que realizan.
4. Se detectaron limitaciones conceptuales para la elaboración de informes técnicos que permitan el mejoramiento de estos, de manera que los informes que se realizan en esta secretaría técnica, cumplan con las normas de redacción y estilo estandarizados para su elaboración, aumentando la productividad y la eficiencia de los mismos. Esta necesidad fue

**Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada**

expresada por los cinco departamentos ya que consideran que debido a sus funciones en su gran mayoría requiere la elaboración de informes, los cuales son presentados ante el Consejo Superior de Educación Universitaria Privada, quien es presidido por el señor Ministro de Educación.

5. Existe falta de actualización de herramientas para alcanzar una mejor productividad de los procesos administrativos del Conesup. En cuanto a esta necesidad es considerada de mucha importancia para el Departamento de Gestión Ejecutiva, debido a las funciones que le están encomendadas según Decreto N° 35941-MEP.
6. Se logró evidenciar que existen algunas limitaciones en habilidades blandas de liderazgo formal e informal en los equipos de trabajo, que afecta el desempeño laboral de los funcionarios y las metas planteadas por esta dependencia. Esta necesidad fue expresada por los cinco departamentos que conforman el Conesup.
7. Por último, se detectó en dos departamentos la necesidad de actualización en el tema de Capacitación y Desarrollo, ya que esto afecta la productividad de los funcionarios en el Conesup.

- **Priorización de Necesidades**

Las necesidades fueron priorizadas en conjunto por la Licda. Sandra Rodríguez Hidalgo quien es la jefa del Departamento de Gestión Administrativa, y los demás coordinadores de las , que conforman el Conesup, tomaron la decisión de considerar las dos primeras necesidades de cada departamento.

N	Situaciones que afectan un mejor desempeño del funcionario (a)	Necesidad detectada	Justificación de la necesidad	Beneficios esperados
1	No contar con los conocimientos y poder detectar a tiempo si efectivamente las universidades cumplen con lo establecido en el Reglamento General	Falta de conocimiento para diseñar carreras bajo la modalidad virtual en la Educación Superior Universitaria Privada.	Mayor demanda de las universidades privadas para implementar la modalidad virtual, por lo cual se requiere responder	Fortalecimiento el diseño curricular de carreras con modalidad virtual de manera que contribuya a una evaluación pertinente de las carreras bajo esa modalidad con un modelo de gestión

Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada

	del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada.		a las necesidades de los usuarios.	moderno, ágil y estratégico.
2	Desconocimiento de algunos aspectos que se deben tener claros al momento de la aplicación de la ley.	Debilidad en la aplicación de las normas legales involucradas en el accionar de la institución.	Discrepancia de criterios entre los Funcionarios	Aplicar correctamente la normativa con el fin de mejorar los procesos administrativos.
3	Dificultad para abordar situaciones de conflicto tanto con los clientes externos como internos.	Poco conocimiento en el manejo de técnicas relacionadas a la resolución de conflictos y contención de problemas emocionales.	Debido a la naturaleza de las funciones, nos vemos obligados a realizar visitas de inspección a las distintas universidades, en donde se pueden generar situaciones de conflicto, de ahí que nuestro personal requiere de habilidades que propicien la buena convivencia.	Mejorar el Clima Organizacional y las relaciones interpersonales entre los funcionarios.
4	Desconocimiento de algunas normas de redacción y estilo estandarizado para realizar informes.	Limitaciones conceptuales para la elaboración de informes técnicos	La mayoría de los informes presentados al Consejo se evidencian errores, lo que atrasa los trámites	Mayor eficiencia en la elaboración de los informes que se deben presentar ante el Consejo.
5	Desconocimiento en el uso de herramientas innovadoras que permitan realizar los procesos administrativos de manera más eficiente.	Falta de actualización de herramientas para alcanzar una mejor productividad de los procesos administrativos.	Conocer métodos y técnicas que ayuden a planificar y realizar el trabajo de una manera más eficiente.	Mejorar la productividad y cumplir con las funciones y actividades encomendadas.
6	Dificultad para abordar situaciones administrativas.	Limitaciones en habilidades blandas de liderazgo formal e informal en los equipos de trabajo	Los funcionarios requieren de habilidades y	Alcanzar los objetivos y metas propuestos eficientemente.

Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada

			destrezas que propicien un liderazgo positivo y que fortalezca el trabajo en equipo por lo que es necesario conocer las nuevas tendencias en este campo.	
--	--	--	--	--

## Anexos

### Instrumento utilizado

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACION PFP-2019 - Mensaje (HTML)

ARCHIVO MENSAJE

Ignorar Correo no deseado Eliminar Responder Responder a todos Reenviar a MI Más

Eliminar Responder Responder a todos Reenviar a MI Más

Archivos: Archive, Al jefe, Correo electrón...

Pasos rápidos: Mover, Reglas, OneNote, Acciones

Etiquetas: Marcar como no leído, Categorizar, Seguimiento

Edición: Traducir, Zoom

miércoles 29/08/2018 09:03 a.m.

**Sandra Rodríguez Hidalgo**

**DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACION PFP-2019**

Para: Grettel Alfaro Rojas; Abraham Barrantes Morera; Olman Hernandez Salazar; Claudio Gonzalez Castro; Jean Sanabria Alvarez

CC: Jorge Godínez Fallas; Pamela Garita Gomez; Mario Sanabria Ramírez

Buenos días estimados compañeros.

Dado que para el mes de setiembre se debe cumplir ante el IDP, con la primera etapa para elaborar el PFP- 2019 (Plan de Formación Profesional del CONESUP-2019), con el mayor respeto les solicito completar el siguiente cuadro, propuesto para identificar las necesidades de capacitación para el siguiente año, de los funcionarios del CONESUP que conforman cada uno de sus equipos de trabajo.

El proceso consultivo se plantea de conformidad con los lineamientos dados por el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS), entre los cuales se encuentra la pregunta que seguidamente se plantea, sobre las demandas de desarrollo profesional que se requieren para la atención de situaciones que afecten un mejor desempeño del funcionario según su entorno laboral:

**¿Con base en las tareas y/o funciones que usted realiza y el personal a su cargo, cuáles temáticas consideran requieren ser consideradas en procesos de desarrollo profesional mediante cursos, talleres, seminarios, entre otros?. Anotélos en orden de prioridad, e indique por qué y para qué se requieren cada una de ellas en el espacio respectivo.**

Prioridad	Temática	¿Por qué?	¿Para qué?
1			
2			
3			
4			

La información debe ser remitida por este medio, **a más tardar el próximo miércoles 05 de setiembre.**

De antemano muchas gracias.