

**Justificación del estudio:**

El propósito del DNC es identificar los conocimientos, destrezas y habilidades que necesitan los trabajadores de la Dirección Regional Educativa de Coto.

Una evaluación eficaz de las necesidades ayudará a dirigir los recursos en las áreas de mayor demanda con la finalidad de cumplir con la misión de la organización, mejorar la productividad y ofrecer productos y servicios de calidad.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma y apoyar al proceso de planeación de la capacitación y para la actualización de los miembros de una organización.

Un reporte de DNC debe expresar en qué, a quién (es), cuánto y cuándo capacitar.

La atención hacia un DNC puede derivar de:

- Problemas en la organización
- Desviaciones en la productividad
- Cambios culturales, en políticas, métodos o Técnicas
- Baja o Alta de personal
- Cambios de función o de puesto
- Solicitudes del personal

A su vez, las circunstancias que imponen un DNC, pueden ser

- Pasadas. - Experiencias que han demostrado ser problemáticas y que hacen evidente el desarrollo del proceso de capacitación.
- Presentes. - Las que se reflejan en el momento en que se efectúa el DNC.
- Futuras. - Prevención que la organización identifica dentro de los procesos de transformación y que implica cambios a corto, mediano y largo plazo.

A fin de apoyar al proceso de planeación de la Capacitación y la educación Continua, en el siguiente documento se plantean las necesidades requeridas por la Dirección Regional Educativa de Coto para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) o para la actualización de los miembros de una organización

### **Contexto del estudio**

A). La Región Educativa de Coto tiene el compromiso de velar por la calidad de los procesos educativos que esta promueve y desarrolla. La aplicación de diagnósticos para detectar necesidades de capacitación, el Plan Nacional de Desarrollo, las orientaciones estratégicas, los ejes del plan estratégico del IDP, el bajo rendimiento académico en las instituciones de secundaria, la exclusión escolar, los bajos índices en bachillerato, el desafío de la atención a la diversidad, la contextualización, las visitas colegiadas seleccionadas por el CAR, nutren el DNC como indicadores que muestran la necesidad de reforzar los procesos curriculares que se desarrollan en los centros educativos. La capacitación del personal docente es fundamental para coadyuvar en la solución de las necesidades detectadas mediante el proceso consultivo.

B). La Región Educativa de Coto tiene a su cargo aproximadamente 2256 docentes de los cuales, 225 docentes trabajan en educación preescolar, 1111 docentes lo hacen en I y II ciclos, 750 docentes se ubican en secundaria y 320 docentes en educación especial. Con el propósito de asegurar la calidad de los servicios educativos que brinda la región, es prioritario ofrecerles un programa de capacitación continua.

Otros indicadores que tiene la región para evaluar su desempeño y que también identifican las áreas de atención prioritaria se toman de las estadísticas seleccionadas en el último Foro de Educación para Todos y los informes de promoción en Pruebas Nacionales, diagnósticos aplicados por los asesores del Departamento de Asesoría Pedagógica.

C). Las necesidades de capacitación para profesionales en el ámbito educativo requieren de un proceso consultivo en el que se identifiquen y prioricen los conocimientos, las habilidades y las actitudes consideradas como de mayor relevancia para un mejor desempeño laboral y personal.

En consecuencia, la Dirección Regional Educativa de Coto, se propuso la tarea de cumplir con lo establecido en el documento **“Propuesta para el acompañamiento técnico en la identificación y priorización de necesidades de formación permanente y planificación de actividades formativas”**.

El proceso consultivo que realizó la Dirección Regional Educativa de Coto, se realizó de la siguiente manera:

1. Se recibieron los lineamientos para la elaboración del PFP-2019.
2. Se analiza con la Directora Regional y la Jefa del Departamento de Asesorías Pedagógicas.
3. Se elabora un cronograma de trabajo en el cual se definen fechas de entrega para el proceso consultivo.

### **Descripción del Proceso Realizado**

Las necesidades de capacitación para profesionales en el ámbito educativo requieren de un proceso consultivo en el que se identifiquen y prioricen los conocimientos, las habilidades y las actitudes consideradas como de mayor relevancia para un mejor desempeño laboral y personal.

En consecuencia, la Dirección Regional Educativa de Coto, se propuso la tarea de cumplir con lo establecido en el documento **“Propuesta para el acompañamiento técnico en la identificación y priorización de necesidades de formación permanente y planificación de actividades formativas”**.

El proceso consultivo que realizó la Dirección Regional Educativa de Coto, se realizó de la siguiente manera:

El documento utilizados poseen una articulación para poder realizar esta fase diagnostica y que para efectos de contextualización de la Dirección Regional Educativa de Coto, fue obtenido mediante la información relevante de las visitas colegiadas de los asesores regionales, diagnósticos de los asesores regionales del Departamento de Asesorías Pedagógicas , con la intención de detectar necesidades de capacitación específicamente relacionadas con la implementación y abordaje de las reformas curriculares planteadas por el MEP, además de retomar procesos que no se pudieron ejecutar por el movimiento de huelga en este 2018.

A través de la interpretación de la información y combinando los insumos recabados en la propuesta DNC, se efectuó un proceso de construcción de una oferta formativa organizada y articulada, a nivel regional.

El proceso consultivo que realizo la Dirección Regional Educativa de Coto, se realizó de la siguiente manera:

4. Se recibió los lineamientos para la elaboración del PFP\_2019.
5. Se solicita mediante la jefatura cuales asesores va a impartir procesos de capacitación
6. Se le solicita a los asesores que van a impartir procesos de capacitación que completen el anexo 1, de acuerdo a lo detectado en sus respectivos diagnósticos.
7. Se elabora un cronograma de trabajo en el cual definimos fechas de entrega para el proceso consultivo.
8. Se copia la información y se agrega en la herramienta PFP\_2019

## RESULTADO DE PROCESOS.

### **MATRIZ # 1: Organización y priorización de las necesidades de formación permanente requeridas**

Nombre de la dependencia: Dirección Regional Educativa de Coto

Misión: Promover la política educativa desde el contexto regional, garantizando la convivencia de los individuos

Visión: Seremos una región comprometida con el desarrollo integral del ser humano.

Funciones vigentes según Decreto Ejecutivo 35513-MEP:

1. Las Direcciones Regionales de Educación desarrollarán procesos de investigación sobre la realidad histórica, cultural, socioeconómica y política de la región bajo su responsabilidad, con el objetivo de promover, entre otros temas de interés regional, la contextualización y pertinencia de la política educativa, la educación intercultural y la formación ética, estética y ciudadana.
2. Las Direcciones Regionales de Educación, de conformidad con la política educativa y los lineamientos establecidos para tales efectos, serán responsables de promover la educación intercultural como instrumento para la contextualización de la política educativa, así como para enaltecer y fortalecer el carácter pluricultural y multiétnico de nuestra sociedad.
3. Las Direcciones Regionales de Educación ejercerán sus funciones y competencias de acuerdo con las políticas educativas dictadas por el Consejo Superior de Educación, que buscan promover una mayor autonomía relativa y capacidad de decisión en los centros educativos, así como una mayor participación de la comunidad educativa.

4. Las Direcciones Regionales de Educación ejercerán sus funciones y atribuciones dentro de los criterios de descentralización y desconcentración, en los grados que fije la legislación nacional y los respectivos reglamentos, así como los criterios de desconcentración mínima que se establecen en el presente decreto.
5. La conformación geográfica de las Direcciones Regionales de Educación se establece, específicamente, para organizar la prestación de los servicios de educación y facilitar la atención de las comunidades.

Finalmente, seleccionadas las prioridades en el seno del Consejo Asesor Regional, se articularon con el Plan Nacional de Formación Permanente 2016-2018 "Actualizándonos" y el Plan Nacional de Desarrollo (2015- 2018) de la actual administración, con el propósito de justificar jurídicamente el contenido presupuestario que permita financiar su realización, según se detallan en el siguiente cuadro.

Las evidencias de lo efectuado en cada uno de los informes estudiados, a efecto de justificar de forma objetiva las necesidades de capacitación que tiene el personal docente y administrativo- docente en la Dirección Regional de Coto, se pueden observar de forma resumida en los anexos. Por otra parte, para organizar y priorizar la información, se completó la matriz # 1 propuesta por el Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo DIDE.

Esperamos que esta fase de delimitación de temas mediante la detección de necesidades de formación permanente y desarrollo profesional nos guíe en la planificación del Plan de Formación Permanente (PFP) 2019, dirigido a dotar, actualizar o perfeccionar los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas, requeridos para el desempeño laboral de nuestros Administrativos docentes, técnico docente y docente.

Matriz DNFP

N°	¿Cuál es la necesidad?	Población que presenta la necesidad	¿Porque se debe atender?	¿Cuáles son las consecuencias por la no atención?
1	Escases de estrategias metodológicas en el marco del enfoque curricular en el Programa de Educación Cívica en Tercer Ciclo y Diversificada. Módulo 1	Profesores de secundaria	Porque permite evitar la exclusión escolar.	Riesgo de que los docentes no apliquen estrategias metodológicas curriculares innovadoras.
2	Escases de estrategias metodológicas en el marco del enfoque curricular en el Programa de Educación Cívica en Tercer Ciclo y Diversificada. Módulo 2.	Profesores de secundaria	Porque forma parte de la política curricular actual.	Desconocimiento de la política curricular actual.
3	Ausencia de elementos teórico – prácticos para la formación docente de educación primaria en algebra y su didáctica.	docentes de primaria	Porque forma parte de la política curricular actual.	La no implementación del NPE de Español en secundaria
4	Ausencia de elementos teórico – prácticos para la formación docente de educación secundaria en algebra y su didáctica.	Profesores de secundaria	Porque forma parte de la política curricular actual.	
5	Ausencia de un abordaje pedagógico teórico y	Profesores de	Porque forma parte	

	práctico de la disciplina deportiva de béisbol y softball para docentes de educación física primaria y secundaria de la Dirección Regional Educativa de Coto.	Primaria y secundaria	de la política curricular actual.	
	Gestión educativa a partir del uso de la herramienta evaluación del desempeño del PIAD en las instituciones educativas de Coto.	Docentes recargos PIAD	Porque forma parte de la política curricular actual.	

### Conclusiones

En la investigación de necesidades de capacitación del recurso humano que labora en la Dirección Regional Educativa de Coto, es particularmente importante para el equipo responsable del proceso investigativo no olvidar los objetivos ni el modelo de investigación delimitado. Fundamentalmente, se espera obtener información que describa el conjunto de temas o áreas temáticas que deben ser desarrolladas en los trabajadores para mantenerse actualizados en orden de la prestación de los productos y servicios que se ofrecen.

La importancia de ordenar el detalle de las necesidades de conocimiento (jerarquizar necesidades), redundante en que, siguiendo un principio económico, la disponibilidad de presupuesto probablemente no alcance para solventar todos los requerimientos, de forma que siempre se debe empezar por lo más urgente o prioritario de acuerdo con el planeamiento estratégico local.

La tarea del análisis de datos no debe ser una tarea tensa ni complicada. Aunque es importante documentarse en cuanto a las formas de análisis, el objetivo implícito en el presente escrito es facilitar un patrón de análisis para ayudar al equipo investigador a ordenar toda la información obtenida.



La capacitación no solo se debe de considerar como un hecho obligado que da cumplimiento a una ley, sino como un recurso valioso dentro de cualquier organización que tiene como objetivo primordial contemplar todo lo relacionado con los integrantes de un sistema que interactúan entre sí para cumplir con una meta en común. Este recurso considera varios aspectos, entre ellos están: la organización de los individuos, el ambiente de trabajo, la manera en que se lleva a cabo la interacción entre ellos, así como lo concerniente a las actividades a desempeñar tanto en lo individual como en su conjunto.

Si el capital humano no se encuentra preparado para enfrentar los constantes cambios del entorno, la organización sufrirá las consecuencias. No se debe de dejar a un lado el enfoque sistémico y entender que todos los elementos que conforman cualquier organización tienen un papel importante de lo contrario se debe de prescindir de personal si éste no aporta una parte importante en el desempeño general de todo el conjunto.

