



**REPÚBLICA DE COSTA RICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

Despacho del Ministro

**Plan de Formación Permanente (PFP)
2019**

Detección de necesidades de formación permanente

-Noviembre, 2018-



REPÚBLICA DE COSTA RICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Despacho del Ministro

1. Justificación

Los procesos de formación continua del recurso humano tienen un impacto grande en el éxito o fracaso de una institución, dado que responden al interés de lograr el alcance de los objetivos, por medio de la dotación a los funcionarios y funcionarias, con técnicas y herramientas que hagan más productivo su quehacer diario, en la prestación de servicios de este Despacho.

La presente administración ha tenido cambios importantes en el personal que integra este Despacho, lo que ocasiona un reordenamiento en las funciones, tareas y objetivos que, necesariamente, requieren actualización y mejoramiento continuo, para alcanzar el éxito de las metas propuestas.

La detección de necesidades de capacitación es muy importante para este Despacho, ya que permite que se pueda detectar aquellas áreas donde se necesite mejorar y es una forma de mantener motivados a las y los funcionarios y de garantizar el cumplimiento de metas.

2. Metodología

Pasos o acciones para la detección de las necesidades

Se elaboró un instrumento (ver anexo 1) con una serie de preguntas diagnósticas las cuales pretendían recolectar información sobre la percepción de las y los funcionarios de este Despacho respecto a la capacitación o formación que creen deban recibir para ejercer de la mejor forma sus funciones diarias. Este instrumento fue enviado mediante correo electrónico a la totalidad de colaboradores y colaboradoras que conforman este Despacho. Posteriormente, se sistematizó la información recolectada y, a partir de esta, se obtuvieron los siguientes resultados que permitieron la elaboración del diagnóstico de necesidades.



**REPÚBLICA DE COSTA RICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

Despacho del Ministro

2.1 Resultados obtenidos del instrumento aplicado.

Posterior a la sistematización de la información recolectada mediante el instrumento aplicado, se realiza un análisis considerando los objetivos de esta administración y lo planteado por las y los funcionarios, lo anterior posibilitó tener un amplio panorama de las necesidades en cuanto a mejoramiento continuo. Las temáticas requeridas por los participantes en la consulta se detallan a continuación:

- Procesos de contratación administrativa en el sistema público.
- La formulación de la de planificación institucional para el logro de resultados.
- Diseño de proyectos en la función pública.
- Técnicas de redacción y ortografía en documentos e informes.
- Utilización de la tecnología en las funciones laborales cotidianas.
- Técnicas de comunicación asertiva en el ámbito laboral.
- Normativa y jurisprudencia vigente en relación con el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.
- La resolución alterna de conflictos.
- Atención y el servicio al usuario.

2.2 Análisis general de resultados

El proceso de análisis se llevó a cabo mediante un ejercicio de evaluación entre la información recolectada y la valoración de las necesidades de fortalecimiento en este Despacho, además de las solicitudes expresas de algunos funcionarios. Posteriormente se realizó una reunión entre las jefaturas y las personas encargadas de la elaboración del PFP, para establecer la priorización de las necesidades por atender.

Es importante destacar que los datos recolectados evidencian áreas deficitarias en común, que requieren abordaje para un mejor desempeño en las funciones diarias.



**REPÚBLICA DE COSTA RICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

Despacho del Ministro

2.3 Sobre las necesidades detectadas:

A partir del análisis de resultados arriba mencionado, se detallan a continuación las necesidades detectadas:

- Ausencia de conocimiento en los procesos de contratación administrativa en el sistema público.
- Falta de conocimiento en la formulación de la planificación institucional para el logro de resultados.
- Escaso conocimiento en el diseño de proyectos en la función pública.
- Desconocimiento en técnicas de redacción y ortografía en documentos e informes.
- Falta de conocimiento en la utilización de la tecnología en las funciones laborales cotidianas.
- Ausencia de técnicas de comunicación asertiva en el ámbito laboral.
- Escaso conocimiento de la normativa y jurisprudencia vigente en relación con el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.
- Falta de conocimiento en técnicas para la resolución alterna de conflictos.
- Escaso conocimiento en la atención y el servicio al usuario.

3. Sobre las necesidades normadas:

La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) en Costa Rica, 2018-2030, cuya operacionalización se asigna a la Unidad de género adscrita a este Despacho, debe responder a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y a la igualdad efectiva, sustentado en la convencionalidad ratificada por Costa Rica que protege los derechos de las mujeres; en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1984) y, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem Do Pará, OEA 1994).

El Instituto Nacional de las Mujeres INAMU) es la instancia que formula e impulsa la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, tal y como lo establece el artículo



**REPÚBLICA DE COSTA RICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

Despacho del Ministro

3 de su ley constitutiva (7801), la cual le otorga a este instituto la labor de coordinar con otras instancias e instituciones públicas para el desarrollo y vigilancia del cumplimiento de programas para las mujeres y las organizaciones sociales.

Actualmente se está formulando el plan de acción de la PIEG, a partir de los cuatro ejes establecidos:

Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad.

Eje 2: Distribución del tiempo.

Eje 3. Distribución de la riqueza.

Eje 4. Distribución del poder.

De acuerdo con lo normado en la Ley 8688 acerca de la Creación del sistema nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar, se establece en el artículo 4, que el Ministerio de Educación Pública será integrante del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar. Además, en el artículo 7 se indica que el Ministerio de Educación Pública contará con una persona como representante en el Consejo Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar. Asimismo, la Ley y su reglamento, establecen la creación de redes locales de atención y prevención de la violencia contra las mujeres, en las cuales el MEP tiene representación.

La Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las mujeres (PLANNOVI), cuenta con los siguientes 6 ejes de acción:

Eje uno: Promoción de una cultura no machista.

Eje dos: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia.

Eje tres: Articulación de iniciativas público-privadas de desarrollo social para desvincular pobreza multi-dimensional, exclusión y violencia contra las mujeres



**REPÚBLICA DE COSTA RICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

Despacho del Ministro

Eje cuatro: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización.

Eje cinco: Prevención, atención integral y no-revictimización frente a la violencia sexual.

Eje seis: Prevención del femicidio.

A partir de los ejes citados, se está formulando el plan de acción, el cual establecerá compromisos específicos para el Ministerio de Educación Pública.

Para la Unidad para la promoción de la igualdad de género, adscrita al Despacho del Ministro, es una prioridad promover espacios de discusión respecto a la organización de las redes locales de atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la detección de necesidades de capacitación de las personas representantes del MEP que las integran, para dar cumplimiento con lo establecido en las nuevas políticas sobre igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.

A partir de lo expuesto, se determina la necesidad de actualizar la información correspondiente a las competencias y funciones del personal del MEP que participa en las Redes Locales para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar.

4. Priorización de necesidades

Una vez realizado el proceso consultivo y, de acuerdo con los hallazgos encontrados, es prioridad para este Despacho que se brinden las capacitaciones que logren resolver de forma oportuna las necesidades detectadas mediante el diagnóstico citado. De lo anterior es prioritario para esta administración, de conformidad con lo anotado anteriormente, la atención de las siguientes necesidades:



**REPÚBLICA DE COSTA RICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

Despacho del Ministro

- Desconocimiento de los procesos de contratación administrativa en el sistema público.
- Escaso conocimiento en la formulación de la planificación institucional para el logro de resultados.
- Escasa formación para el diseño de proyectos en la función pública.
- Falta de actualización en técnicas de redacción y ortografía en documentos e informes.
- Desconocimiento respecto al tema de hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y actualización de la normativa y la jurisprudencia vigente.

En atención a la normativa mencionada, las necesidades de formación permanente que se atenderán de manera prioritaria, corresponden a:

- Necesidad de actualización de las competencias y funciones del personal del MEP que participa en las Redes Locales para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres y violencia Intrafamiliar.



REPÚBLICA DE COSTA RICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Despacho del Ministro

5. Anexos

Anexo 1.- Instrumento de consulta

Preguntas	Respuestas
1. ¿Ha recibido capacitación para ejercer sus funciones diarias?	() Si () No
2. ¿Considera necesario recibir capacitación en su área de trabajo?	() Si () No
3. ¿Qué tema o temas de capacitación cree que debe recibir?	
4. ¿Sus conocimientos le dan seguridad para hacer su trabajo?	() Si () No
5. ¿Le han impartidos cursos de capacitación relevantes e importantes para su área de trabajo?	() Si () No
6. ¿Cree que usted necesita capacitación?	() Si () No

Cuadro 1. Guía de preguntas.

Avalado: 28 nov. 2018