

# Diagnóstico de necesidades de formación permanente (DNFP-IDPUGS-2019)

## 1. Justificación:

La Dirección Ejecutiva y los departamentos del Instituto, como áreas funcionales para la gestión institucional y como institución encargada de la formación permanente del personal docente en servicio y fundamentado en el Decreto y la Ley de Creación N° 8697, promueve procesos de formación permanentes pertinentes e integrales para impulsar planes de capacitación que garanticen la autogestión profesional, liderazgo y el uso de las tecnologías de información.

Las actividades de capacitación y formación del personal del IDPUGS se fundamentan en las necesidades operativas, las normadas por las autoridades y detectadas por la administrativa, en la que prestan servicios específicos de sus departamentos tales como: diseño curricular, investigación, monitoreo, recursos y administración. Estas actividades formativas se apoyan con los esfuerzos en materia de inversión con actividades de costo-efectividad, según los recursos disponibles.

La Dirección Ejecutiva realizó un análisis valorativo sobre los hallazgos y priorizaciones en dos grandes áreas basado en la gestión institucional del instituto:

1. La primera área profesional: Enfocando criterios de desarrollo profesional como: autogestión, formación, responsabilidad, aptitudes, optimismo, compromiso, rendimiento.
2. La segunda área de habilidades diagnósticas: con criterios de capacidad de innovar, organizar, responsabilidad, creatividad, comunicación eficaz, liderazgo, toma de decisiones, tecnológicas, trabajo en equipo, innovación educativa, conocimiento técnico, resolver problemas y gestión efectiva. Criterios que aportan datos significativos para la puesta en marcha de objetivos claros y definidos para la elaboración del Plan de Formación Permanente con temáticas de autogestión profesional, tecnologías de información y comunicación y liderazgo para la gestión institucional.

Bajo este contexto, y con el fin de contribuir a la eficiencia y eficacia en los procesos de capacitación, la Dirección Ejecutiva y los departamentos generaron diagnósticos de necesidades a lo interno de sus departamentos, así mismo, con el análisis valorativo de la Dirección Ejecutiva que determinó la necesidad de construir una red colaborativa de formación para el desarrollo profesional. Se fortalece la iniciativa de la nueva administración de tomar como punto de partida de un diagnóstico de necesidades de capacitación no solamente identificando las necesidades presentes en sus funciones operativas, sino, también abordar elementos temáticos necesarios que impulsen los conocimientos para desarrollar competencias en materia de:

- Pedagogía y didáctica para la transformación curricular.
- Desarrollo profesional como proceso de colaborativo en red, autónomo y auto gestionado.
- Competencias del líder para la gestión efectiva de centros educativos.
- El rol de líder educativo en transformación curricular.
- Procedimientos y lineamientos para la contratación de ofertas de formación continua.

Estas temáticas, deben abordarse dentro de las áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros, gestión pública; con el fin de desarrollar los procesos formativos desde una autogestión profesional; con rango de

actividades de interés institucional, dado que los procesos de formación y capacitación del recurso humano tienen el rango de "actividades de interés institucional" y que responden al interés de generar competencias a los funcionarios con recursos, técnicas y herramientas para la eficiencia y eficacia de su labor.

Este consolidado de Plan de Formación Permanente del Instituto se fundamenta bajo los diagnósticos realizados por los departamentos institucionales que describen sus instrucciones de diagnóstico en:

- Mapeos departamentales.
- Situación deficitaria ante la eventualidad de problemas de funcionamiento del SIGAD.
- Seguimiento en los procesos formativos para el fortalecimiento de la capacidad instalada para crear condiciones de redes en las regiones a través de la ampliación de salas de videoconferencia, renovación del equipamiento y continuar con la virtualización de estrategias formativas.
- Ante las demandas del sistema educativo en construir estrategias innovadoras que puedan guiar y facilitar el trabajo docente, lo cual implica capacitación y actualización.
- Diagnóstico de necesidades construido por todo el departamento de forma participativa.

## **2. Resumen del procedimiento metodológico empleado en la recopilación y análisis de la información.**

La logística para la construcción de este documento se realizó mediante un proceso informativo y coordinado con los departamentos involucrados en el proceso; las acciones informativas se realizaron por medio del oficio IDP-DDPP-518-2018; solicitud de la elaboración del PFP-2019 por medio de correo; reuniones con el Consejo Asesor del IDP, presentaciones de las ofertas formativa de cada Departamento ante el Consejo Asesor y la Directora Ejecutiva. Este proceso valoró e identificó la construcción de un consolidado con actividades formativas que respondieran a las necesidades presentadas de forma integral dentro de una red colaborativa de formación para el desarrollo profesional, con el objetivo de fortalecer las competencias del recurso humano, mejorar la eficacia y eficiencia en los servicios, modernización y actualizar los procesos y utilización de herramientas competentes para las tareas asignadas.

Así mismo para la construcción de la oferta, se define homologar las necesidades desde una perspectiva normada, que trasciende bajo la necesidad de fortalecer el abordaje profesional como proceso de colaborativo en red, autónomo y auto gestionado; que busca responder a las necesidades de: Pedagogía, competencias, roles, desarrollo profesional, gestión, mediación, inclusión, evaluación y autogestión. Esta red colaborativa de formación, se planifica bajo un concepto de valor público, valor que insta a los funcionarios a cubrir las necesidades de formación mediante la autogestión profesional; con el fin de lograr mayor eficacia y eficiencia.

### 3. Priorización de necesidades:

Bajo el contexto descrito en la justificación y en el resumen de procedimientos metodológicos, se definen tomando en cuenta el accionar en los procesos laborales y en las áreas específicas de trabajo, las debilidades en algunas competencias enfocadas en temáticas de: liderazgo, autogestión profesional, tecnología de información, toma de decisiones, resolución de problemas, gestión efectiva, aplicaciones informáticas y entorno de formación profesional. Las necesidades se priorizan bajo una razón de ser según áreas definidas dentro de una red colaborativa de formación para el desarrollo profesional, las mismas se describen:

- a. **Áreas de Gestión de Centros y Gestión Pública.** La necesidad de liderazgo en la gestión institucional: La razón de esta necesidad radica en mejorar las estrategias para el desarrollo de competencias de liderazgo en la gestión institucional por parte de los líderes, administrativos de centros y direcciones. La gestión de procesos formativos en esta temática se abordará con el fin de apoyar los objetivos y estrategias de mejoramiento en capacidades y prácticas institucionales.
- b. **Áreas en prácticas docentes, Gestión de Centros y Gestión Pública.** La necesidad de autogestión profesional: La razón de la necesidad radica en el desconocimiento de métodos, habilidades y estrategias de autogestión profesional, que apoyen a los profesionales en sus actividades para resolver los retos que pueda presentar su puesto de trabajo en materia de conocimiento y aptitudes en el profesional.
- c. **Área de gestión de centros.** La necesidad de aplicar tecnologías de información y comunicación. La razón de la necesidad radica en la desactualización en el uso de herramientas de Office365 (SharePoint, one drive, Outlook) para crear, acceder y compartir documentos; así mismo, como el fortalecimiento de competencias en el área de gestión de centros con el uso de herramientas y aplicaciones que nos permita construir una red de información colaborativa entre los profesionales.

La priorización de las necesidades obedece a un marco normativo que responde a una serie de necesidades normadas de conformidad con los siguientes documentos:

- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.
- Resolución DG-165-2017 de la Dirección General de Servicio Civil.
- Política de gestión de riesgo.
- Política institucional e integral de género.
- Desarrollo Sostenible.

A partir de esta documentación, se establecen las necesidades en forma global que se atenderán mediante el Plan de Formación de Formación Permanente 2019, las cuales se detallan a continuación.

- Deficiencia en el desarrollo de competencias que permitan fortalecer el liderazgo en la gestión institucional por parte de los líderes, administrativos de centros y direcciones.

- Desconocimiento de métodos, habilidades y estrategias de autogestión profesional, que apoyen a los profesionales en sus actividades para resolver los retos que pueda presentar su puesto de trabajo.
- Desconocimiento en el uso de herramientas tecnológicas y aplicaciones que nos permita construir una red de información colaborativa entre los profesionales.
- Desconocimiento de métodos y estrategias virtuales o digitales que permitan acceder a la autogestión profesional en prácticas docentes, gestión de centros y gestión pública.

#### **4. Objetivos**

1. Fortalecer el liderazgo en la gestión institucional para la toma de decisiones.
2. Desarrollar procesos de autogestión para el desarrollo de competencias en la práctica docente, gestión de centros y gestión pública.
3. Fortalecer los procesos formativos mediante el uso de las aplicaciones informáticas para el mejoramiento de las competencias de los profesionales.
4. Implementar métodos y estrategias virtuales o digitales en la autogestión profesional en prácticas docentes, gestión de centros y gestión pública.

#### **5. Limitaciones internas.**

- Cambios administrativos en la gestión institucional.
- Fallas tecnológicas en los recursos informáticos instalados en las regiones.
- Desarticulación de las dependencias involucradas en los procesos de actividades formativas.

#### **6. Limitaciones externas**

- Disminución y la no asignación del presupuesto.
- Sobre posición de actividades convocadas a nivel regional y regional.
- Directrices autoridades en el manejo de actividades de formación.