



**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 mismas se detallan a continuación:

- Desconocimiento de los procesos de contratación administrativa en el sistema público.
- La formulación de la de planificación institucional para el logro de resultados.
- Escasa formación para el diseño de proyectos en la función pública.
- Actualización en técnicas de redacción y ortografía en documentos e informes.
- Necesidad de actualización en los paquetes de Office.
- Desconocimiento en técnicas de comunicación asertiva en el ámbito laboral.
- Profundizar respecto al tema de hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y actualización de la normativa y la jurisprudencia vigente.
- La resolución alterna de conflictos.
- Debilidades en la 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. A partir de ahí, se logra determinar la priorización de necesidades de capacitación, de acuerdo con las funciones específicas del diseño y elaboración de proyectos y la contratación administrativa, para la atención de las líneas estratégicas del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.



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

---

**Despacho del Ministro**

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

### **3. Sobre las necesidades normadas**

En el marco de la Política para la igualdad efectiva de género (PIEG) y la Política Nacional para la Atención y Atención de la Violencia contra las mujeres, existen una serie de compromisos que le corresponden al MEP, de conformidad con el ámbito de competencias. Para la Unidad para la promoción de la igualdad de género, es una prioridad promover espacios de discusión y capacitación del personal en temáticas como la prevención de la violencia contra las mujeres y nuevas masculinidades, con el objetivo de sensibilizar y desarrollar las competencias que se requieren para la ejecución de acciones específicas. Es por lo anterior que se requiere capacitar en temas como:

- Desarrollo de competencias a y análisis de funciones de las Redes Locales para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres y violencia Intrafamiliar.
- Promoción de nuevas masculinidades.

### **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 a lo largo de este diagnóstico citado. De lo anterior es prioritario para esta administración, de conformidad con lo anotado anteriormente, la atención de las siguientes necesidades:

- Desconocimiento de los procesos de contratación administrativa en el sistema público.
- La formulación de la de planificación institucional para el logro de resultados.



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

**Despacho del Ministro**

- Escasa formación para el diseño de proyectos en la función pública.
- Falta de actualización en técnicas de redacción y ortografía en documentos e informes.
- Necesidad de actualización en los paquetes de Office.
- Profundizar respecto al tema de hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y actualización de la normativa y la jurisprudencia vigente

**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.**