**INFORME DE LABORES PLAN DE CAPACITACIÓN INTERNA 2011**

|  |  |
| --- | --- |
| **Unidad:** | **Desarrollo de Personal** |
| **Período:** | **2011** |
|  |
| **Descripción de la función:** | **Capacitación y Desarrollo de Personal** |
|  |  |  |
| **Sub funciones:** | **Funcionario (s) a cargo:** | **Puesto:** |
| 1. Capacitación Interna al Personal
 | Navarro Valverde, Marianela | Analista de Personal |
| Correo electrónico:mnavarro@itcr.ac.cr | Teléfono:2550-2438 |
| 1. Asistencia al Programa de Capacitación Interna
 | Salazar Araya, Rebeca | Asistente de Administración 2 |
| Correo electrónico:rsalazar@itcr.ac.cr | Teléfono:2550-2438 |

1. **Resumen**

A continuación se presentan los principales resultados del Programa de Capacitación Interna obtenidos durante el año 2011, con base en el Plan de Capacitación propuesta para ese mismo año.

**Programa de Capacitación Interna**

Durante el año 2011, se atendieron satisfactoriamente los diferentes programas a cargo: Actividades de Capacitación Interna, Programas de Inducción, Programa Modular dirigido a directores y coordinadores del ITCR, Comisión Inter Universitaria de Capacitación, Equipo de Preparación para la Jubilación adscrito a CONARE y atención a las funciones ordinarias del Programa.

Cabe destacar que durante este año al Instituto Tecnológico de Costa Rica le correspondieron las labores propias de coordinación de las comisiones adscritas a CONARE.

1. **Descripción de la labor y cuadro de los resultados obtenidos**
	1. **Capacitación Interna**
		1. ***Comisión Inter Universitaria de Capacitación***

Se atendió el Plan de Trabajo de la Comisión Inter Universitaria de Capacitación adscrita a CONARE. Se presenta a continuación las principales acciones realizadas:

* + - 1. ***Nombre* de la subcomisión:**

Capacitación interuniversitaria en el Área de Extensión y Acción Social

* + - 1. ***Integrantes*:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nombre** | **Cargo** | **Unidad** | **Institución** | **Teléfono** | **Correo electrónico** |
| Lilly Díaz Gamboa | Encargada de proyectos | Vicerrectoría de Acción Social | UCR | 8817-4563 | leda.diazgamboa@ucr.ac.cr |
| Marianela Navarro Valverde | Encargada capacitación | Programa de Recursos Humanos | ITCR | 8388-8190 | mnavarro@itcr.ac.cr  |
| Leidy Jiménez Dalorzo | Programa de Gestión de proyectos | Vicerrectoría de Extensión | UNA | 8853-7428 | ljimenez@una.ac.cr  |
| Guiselle Blanco Chavarría | Extensionista | Vicerrectoría de Extensión | UNED | 8842-5636 | gblanco@uned.ac.cr |

* + - 1. **Objetivo y fecha de creación:**

Fortalecer el planteamiento y el desarrollo de competencias humanas y profesionales de los/as funcionarios/as universitarios/as, a nivel nacional, mediante la capacitación interuniversitaria y que en primera instancia trabajan en extensión y acción social.

* + - 1. **Porcentaje de cumplimiento del objetivo asignado:**

El objetivo se ha cumplido alrededor de un 100%, el cual responde a la programación del presente año.

1. **Acciones realizadas por la subcomisión para el logro de objetivos**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Proyectos o acciones** | **Actividades realizadas** | **Porcentaje de avance** | **Impacto generados con las actividades realizadas** |
| Plan de Capacitación Inter Universitario 2011-2012 con base en el diagnóstico sobre necesidades de capacitación. | Aplicación de instrumento de diagnostico de necesidades de capacitación para extensión y acción social.En proceso la elaboración del plan  | El grado de avance del objetivo se cumplió en un 100% para lo cual se identificaron las necesidades de capacitación de acuerdo con el diagnóstico. | Atención pertinente de las necesidades de capacitación manifestadas por los funcionarios de los diferentes centros universitarios. Así como el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios relacionados a los procesos de extensión y acción social y de algunas personas vinculadas a estos desarrollos |
| Actividades de capacitación interuniversitaria a nivel nacional  | Identificación de posibles instructores.Contacto con instructores.Realización de convocatoria de cursos.Selección de participantes.Coordinación de logística de los cursos (material, equipo audiovisual, laboratorios, alimentación, certificados, etc).Acompañamiento en el proceso de inducción para atención de imprevistos.Aplicación de evaluación del curso. | 100 %36 actividades de capacitación573 personas participantes21 instructores han apoyado los procesos de capacitación | Actualización profesional de 573 funcionarios universitarios, el involucramiento de 21 Instructores y de trece Sedes Universitarias |
| 4 actividades de capacitación usando las TICs. | 100% | 100%5 actividades de capacitación utilizando las TIC¨s76 personas participantes | Actualización profesional de 76 funcionarios universitarios en herramientas tecnológicas |
| 4 redes de trabajo definidos de acuerdo a las áreas temáticas propuestas. | 100%Se han establecido vínculos con la Comisión Técnica de Apoyo para los Procesos de Autoevaluación y la Acreditación (CATPAA) y con la Asociación de Funcionarios de la Universidad Nacional (ASOUNA) para compartir procesos afines al proceso de capacitaciones.Asimismo se han realizado esfuerzos de articulación para la visita de un experto en el tema de Radios Comunitarios de la Dirección Municipal de Cultura Quemado de Guines, Cuba.Finalmente se estableció un vínculo con la Red de Educación Continua de Latinoamérica y Europa (RECLA) mediante el financiamiento de inscripción como ponentes a ocho funcionarios universitarios, los cuales presentaron en total siete ponencias | 100%4 redes de trabajo | Mayor articulación del trabajo con otros grupos en la búsqueda del mejoramiento de los procesos de capacitación que se desarrollan. |
| Participación en actividades de actualización profesionala nivel nacional o internacional | 100%Se participó en el XI Congreso iberoamericano de Extensión Universitaria “Integración, Extensión, Docencia e Investigación para la inclusión y Cohesión Social” en la Cuidad de Santa Fe Argentina del 22 al 25 de noviembre, donde se presentó la ponencia: “Experiencia de capacitaciones interuniversitarias para el fortalecimiento de la extensión y la acción social en Costa Rica.Por otra parte, se presentaron dos ponencias con la participación de dos integrantes de la Sub Comisión, en el XVI Encuentro Internacional “Educación Continua: Ideas, acciones y resultados”:“UNA experiencia en Educación Continua: El caso de cursos participativos”“Dinámica de la Educación Continua desde la perspectiva de la Educación Universitaria en la UNED: Caso de un grupo de mujeres en el cantón de Naranjo” | 100%Elaboración de las siguientes ponencias :“Experiencia de capacitaciones interuniversitarias para el fortalecimiento de la extensión y la acción social en Costa Rica”“UNA experiencia en Educación Continua: El caso de cursos participativos”“Dinámica de la Educación Continua desde la perspectiva de la Educación Universitaria en la UNED: Caso de un grupo de mujeres en el cantón de Naranjo” | Fortalecimiento y actualización profesional para el equipo que conforma la Subcomisión de Capacitación Interuniversitaria, responsable directo de la ejecución del proyecto. |

* + - 1. ***Reuniones* realizadas**

Se realizaron 14 reuniones con el objeto de planificar actividades y dar seguimiento al Plan de Trabajo formulado para el año 2011.

* + - 1. **Un breve resumen sobre la forma en que la subcomisión ha coadyuvado en el fortalecimiento del sistema interuniversitario.**

Dentro del marco de esta subcomisión se han realizado importantes esfuerzos para que funcionarios de las cuatro universidades cuenten con opciones de actualización de conocimiento y realimentación de experiencias en el área de la extensión y acción social. Dichos procesos han permitido que los funcionarios que participan conozcan a otros compañeros que se encuentran realizando labores de extensión, en muchos casos en los mismos sitios donde ellos interactúan, factor que ha permitido que se compartan experiencias y trabajos y a la vez, que se fortalezcan procesos que permitan una mayor interdisciplinariedad e interinstitucionalidad en los programas, proyectos y actividades de extensión y acción social que se impulsan con el objeto de incrementar su impacto.

Durante el presente año se han desarrollado nuevas iniciativas con el fin ampliar la cobertura de la extensión y acción social dentro del quehacer universitario. Por otra parte, se generan espacios de reflexión y articulación con el propósito de fortalecer la extensión y la acción social, como uno de los pilares sustantivos, y la vinculación sociedad – universidad aunada a procesos de investigación y docencia.

* + 1. ***Equipo de* Trabajo *Preparación para la Jubilación, Sub Comisión Persona Adulta Mayor***

Se presenta a continuación el cuadro resumen de los objetivos planteados por el Equipo de Preparación para la Jubilación, y el nivel de alcance para cada uno de ellos:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Objetivos específicos** | **Grado de avance en los objetivos específicos (describa el avance e indique porcentaje de cumplimiento**) | **Indicadores de logro esperados** | **Grado de avance en los indicadores de logro (describa el avance e indique porcentaje de cumplimiento)** |
| Desarrollar dos video conferencias en temáticas relacionadas al proceso de preparación para la Jubilación  | El grado de avance del objetivo se cumplió en un 100%Se contó con la asistencia de 33 personas a la primer video conferencia distribuidos de la siguiente manera:Sabanilla 6Cartago 27Para la segunda video conferencia asistieron 129 personas distribuidas de la siguiente manera :Nicoya 5Liberia 12Heredia 2Turrialba 15Plamares 14Alajuela 12Cuidad Neilly 45Cartago 22 | 2 video conferencias :* Cambia tu manera de pensar para que cambien tu manea de vivir
* Envejecimiento Activo en coordinación con la Sub Comisión de la Persona Adulta Mayor

162 participantes entre ambas actividades  | 100% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Objetivos específicos** | **Grado de avance en los objetivos específicos (describa el avance e indique porcentaje de cumplimiento**) | **Indicadores de logro esperados** | **Grado de avance en los indicadores de logro (describa el avance e indique porcentaje de cumplimiento)** |
| Realizar las gestiones necesarias para la elaboración del Módulo de Preparación para la Jubilación  | El grado de avance del objetivo se alcanzó en un 80%El módulo ya fue presentado en una primera versión por las autoras.El Equipo de Preparación para la Jubilación realizó sus observaciones.Actualmente se encuentran pendiente las observaciones de la Sub Comisión de la Persona Adulta Mayor, las cuales deben ser transmitidas a las autoras para su aplicación. | Módulo de Preparación para la Jubilación versión preliminar | 80%El 20% restante se cumplirá al momento de retroalimentar a las autoras y aplicar los cambios solicitados en caso necesario  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Objetivos específicos** | **Grado de avance en los objetivos específicos (describa el avance e indique porcentaje de cumplimiento**) | **Indicadores de logro esperados** | **Grado de avance en los indicadores de logro (describa el avance e indique porcentaje de cumplimiento)** |
| Realizar las gestiones necesarias ante la Maestría de Gerontología de la UCR para iniciar la elaboración de una investigación con el fin de determinar el impacto de los Talleres de Preparación para la Jubilación en la población y su situación actual. | El grado de avance del objetivo se alcanzó en un25%Se realizaron dos reuniones con la Coordinadora Flora Jiménez en la cual se le expuso el fin de la investigación.Inicialmente se manifestó interés de su parte en trabajar dicha investigación como parte de su Tesis de Maestría.Posteriormente, se nos manifestó que no sería posible por lo que el Equipo de Preparación para la Jubilación decidió presentar la Propuesta directamente a la Directora de la Maestría en Gerontología Mabel Granados | Anteproyecto para la elaboración de la Investigación, en el cual se definen los siguientes puntos:* Titulo
* Objetivo General
* Objetivos Específicos
* Población
* Tipo de Investigación
* Metodología
* Fuentes de Investigación
* Instrumentos de Investigación
 | 25% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Objetivos específicos** | **Grado de avance en los objetivos específicos (describa el avance e indique porcentaje de cumplimiento**) | **Indicadores de logro esperados** | **Grado de avance en los indicadores de logro (describa el avance e indique porcentaje de cumplimiento)** |
| Desarrollar dos Talleres De Preparación para la Jubilación inter universitarios  | El grado de avance del objetivo se alcanzó en un100%Se contó con la asistencia de 25 personas durante el Primer Taller y 20(\*) durante el Segundo Taller de JubilaciónAmbos desarrollados en el Centro Pastoral el Redil, considerado un lugar de fácil acceso para las personas de las cuatro Universidades.(\*) este dato es un aproximado dado que a la fecha de la realización de este informe esta pendiente la realización del II Taller  |  2 Talleres de Preparación para la Jubilación 45 asistentes  | 100% |

Como acciones no contempladas dentro del Plan de Trabajo Original se realizaron las siguientes actividades:

* Conferencia en el tema de Manejo Presupuestario Durante la Jubilación

Dicha actividad surgió a raíz de la necesidad manifestada por parte de algunos participantes en los talleres, al considerar que era necesario contar con información adicional relacionada al tema. Para esta actividad se contó con la participación de 15 personas aproximadamente.

* Organización del cine foro con la Película “El Regalo”.

Dicha actividad fue promocionada por las cuatro universidades, sin embargo se tomó la decisión de postergarla para el año 2012 debido a que por la época en la que se convocó, no se contó con el nivel de participación deseable.

* + 1. ***Coordinación de Cursos de Capacitación***



Para el año 2011 se desarrollaron un total de 159 actividades de capacitación, en las que se incluyen las propias del Programa de Capacitación Interna, los módulos dirigidos a directores y coordinadores, los cursos organizados a través de la Comisión Inter Universitaria de Capacitación adscrita a CONARE, los Talleres de Preparación para la Jubilación y los Talleres de Inducción. Se profundizará más sobre cada uno de ellos en los apartados correspondientes.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **TABLA No. 2** |
|  | **ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN POR ÁREA**  |
|  | **PROGRAMA DE CAPACITACION INTERNA 2008-2011** |
|  | **2008-2009-2010-2011** |
|   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | **2011** | **2010** | **2009** | **2008** |
| **ÁREA DE CAPACITACIÓN** | **Abs** | **%** | **Abs** | **%** | **Abs** | **%** | **Abs**  | **%** |
| Técnicas | 59 | 37 | 33 | 26 | 33 | 22 | 37 | 39 |
| Idiomas y Software  | 31 | 19 | 41 | 32 | 31 | 21 | 12 | 13 |
| Leyes  | 5 | 3 | 8 | 6 | 23 | 16 | 9 | 10 |
| Relaciones Interpersonales y comunicación | 37 | 23 | 20 | 16 | 33 | 22 | 9 | 10 |
| Calidad de vida  | 14 | 9 | 18 | 14 | 17 | 12 | 14 | 15 |
| Pedagogía | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| Talleres de Inducción | 2 | 1 | 2 | 1,6 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Talleres de preparación para la Jubilación  | 5 | 3 | 2 | 1,6 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Módulos de Capacitación a Coordinadores y Directores  | 6 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 7 | 7 |
| **TOTAL DE ACTIVIDADES** | **159** | **100%** | **131** | **100%** | **147** | **100%** | **94** | **100%** |
|   |   |   |   |  |  |  |  |
| Fuente: Programa de Capacitación Interna 2011. |  |  |  |  |  |  |  |

Para el año 2011 la mayor cantidad de cursos se desarrollaron en el área de Técnica representando un 37% del total de cursos impartidos, seguida del área de Relaciones Interpersonales y Comunicación con un 23%. Posterior se presenta el área Idiomas y Software con un 16%, específicamente en el tema de software . El área de Calidad de Vida se presenta con un 9%

Los cursos del área de Idiomas se desarrollaron bajo el Programa de la Escuela de Ciencias del Lenguaje.

* + 1. ***Implementación al Sistema de Cómputo SOIN***

Durante el año 2011 se dedicó tiempo completo hasta el mes de mayo a la atención y coordinación del Equipo de Trabajo de Talento Humano, con el fin de trabajar directamente con personal de SOIN.

* + 1. ***Elaboración del Plan de Capacitación 2012***

Con el objetivo de desarrollar el Plan de Capacitación y Becas 2012, se llevó a cabo el diagnóstico de necesidades correspondientes a nivel institucional. Esto ameritó el desarrollo de instrumentos y tabulación de los resultados manifestados por aquellas dependencias que atendieron la solicitud del Departamento de Recursos Humanos.

* + 1. ***Programa de Capacitación para Directores y Coordinadores***

Para este período se dio continuidad al programa de capacitación dirigido exclusivamente a directores y coordinadores del ITCR. Para este período se desarrollaron los siguientes módulos:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **TABLA No. 3** |
| **MODULOS DE CAPACITACION**  |
| **DIRECTORES Y COORDINADORES**  |
| **2011** |
|  |  |  |
| **MODULO**  | **Sede**  | **Cantidad de Asistentes**  |
| Módulo II: Procesos Administrativos internos  | Sede Central | 32 |
| Módulo IV: Manejo y Resolución de conflictos  | Sede Central | 12 |
| Módulo IV: Manejo y Resolución de conflictos  | San Carlos  | 9 |
| Módulo V: Liderazgo para Jefaturas  | Cartago  | 16 |
| }Módulo V: Liderazgo para Jefaturas  | San Carlos | 12 |
| **TOTAL**  |  | **67** |
|  |  |  |
| Fuente: Programa de Capacitación Interna 2011 |

 |

* + 1. ***Ejecución Presupuestaria***

Como se observa en la Tabla N° 4, durante el año 2011 se ejecutó un 91% del presupuesto correspondiente a la partida presupuestaria de Capacitación Interna (dato al 05 de diciembre de 2011).

|  |
| --- |
| **TABLA No. 4** |
| **EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA** |
| **AL 05 DE DICIEMBRE**  |
| **2011** |



1. **Descripción del impacto actual y potencial de los resultados**
	1. **Programa de Capacitación Interna**

Durante el año 2011, el Programa de Capacitación Interna atendió el Plan de Necesidades de Capacitación propuesto para ese año. Cabe mencionar que algunas actividades de capacitación fueron sustituidas por otras al considerarse por las dependencias solicitantes de mayor prioridad que otras previamente establecidas. Adicionalmente se recibieron nuevas demandas de capacitación en temas innovadores, multidisciplinarios, de mayor demanda a nivel profesional.

El Programa de Capacitación Interna debe estar anuente a los cambios venideros que se visualizan ante el cambio de la administración del talento humano bajo el concepto de competencias laborales, lo cual implicará diferentes métodos y prioridades de detección de necesidades de capacitación, así como el diseño de programas acordes a cada una de las competencias a solventar.

En el futuro el Programa de Capacitación Interna deberá tener una visión innovadora, abierta al cambio, con la incorporación de tecnologías de información en el desarrollo de sus actividades, favoreciendo los procesos de multidisciplinariedad mediante el eficiente uso de los recursos.

1. **Conclusiones**
	1. **Programa de Capacitación Interna**
* Fortalecer la relación con los directores y coordinadores de escuela/departamento para la coordinación capacitaciones especialmente en el área técnica, dado el grado de especificidad que las mismas requieren.
* Desarrollar estrategias más agresivas para las convocatorias a los Talleres de Preparación para la Jubilación, con el fin de lograr mayor participación de parte de los(as) funcionarios(as) del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
* Los resultados del Programa de Capacitación están directamente relacionados con la cantidad de tiempo que se le dedique al mismo, ya que durante este periodo un hecho a tomar en cuenta fue el que la Encargada del Programa se trasladará al Proyecto SOIN. Esto a pesar de que se asignarán a otras personas a las funciones, existe el factor “experiencia” que probablemente afectará para la disminución de los resultados.
* Es importante mejorar a nivel institucional la agilidad de los procesos administrativos vigentes que en muchas ocasiones producen atrasos, repercutiendo directamente en el porcentaje de ejecución de los Planes Anuales.
	1. **Limitaciones Programa de Capacitación Interna**
* La Encargada del Programa de Capacitación Interna atendió las funciones asignadas al Proyecto de Adquisición de Sistemas de SOIN hasta el día 09 de mayo, lo cual imposibilitó la atención al 100 % de las labores del Programa de Capacitación. Durante este plazo el Programa quedó atendido por un Asistente en Administración lo que limitó la atención de todas las labores a nivel profesional.
* En relación a los procesos de contratación de instructores, se nos ha indicado que dicha función recae 100% en manos del Departamento de Aprovisionamiento, es decir, el Programa de Capacitación Interna no será el ente encargado de realizar el proceso licitatorio. Este cambio generó de cierta manera, atrasos importantes en los periodos establecidos para hacer contrataciones y por ende atrasos en la atención del Plan Anual de Capacitación, ya que bajo este esquema se debe contemplar plazos de tiempos diferentes que antes no estaban contemplados.
* Poca colaboración de algunos Directores de Escuelas o Departamentos con el Programa de Capacitación Interna, para coordinar en conjunto capacitaciones en el área técnica para el personal a su cargo.