

Informe de evaluación del Plan de Formación Permanente Ministerio de Educación Pública 2021-2022



Informe de evaluación del Plan de Formación Permanente

Ministerio de Educación Pública

2021-2022

Responsables de la evaluación

Guadalupe Marín Gutiérrez

Mauricio Aguilar García

Mercedes Picado Fallas

Asesor/as nacionales

Departamento de Seguimiento y Evaluación

Colaboradoras

Norma Solís Sánchez

Mirna Vanegas García

Yorleny Carranza Sequeira

Asesoras nacionales

Departamento de Seguimiento y Evaluación

Diseño gráfico

Róger Pérez Ramírez

Departamento de Gestión de Recursos

Revisión técnica

Carlos Méndez Bonilla

Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación

San José, 31 julio de 2023.

AUTORIDADES MINISTERIALES

Anna Katharina Müller Castro

Ministra de Educación Pública

Melvin Chaves Duarte

Viceministro Académico

José Leonardo Sánchez Hernández

Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional

Sofía Ramírez González

Viceministra Administrativa

Carla Salguero Moya

Directora del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

Carlos Méndez Bonilla

Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación

Tabla de contenido

AUTORIDADES MINISTERIALES	3
RESUMEN EJECUTIVO	9
ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS	18
INTRODUCCIÓN	19
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DEL OBJETO POR EVALUAR	21
EL INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL ULADISLAO GÁMEZ SOLANO	21
CAPÍTULO II. REFERENTES TEÓRICOS	23
EL PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL MEP	23
NORMATIVA CECADES PARA LA ELABORACIÓN DEL PFP	23
LA EVALUACIÓN DEL PFP EN EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS FORMATIVOS	25
ASPECTOS QUE FAVORECEN Y LIMITAN LA EVALUACIÓN	26
CONTEXTO POLÍTICO E INSTITUCIONAL DE LA EVALUACIÓN	28
MARCO LEGAL, NORMATIVO Y ORGANIZATIVO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE EN EL MEP	30
EL CONTEXTO ORGANIZATIVO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE EN EL IDPUGS-MEP	33
LA EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS FORMATIVOS EN EL MEP, PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	35
EL MODELO DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE (MODEVA –PFP)	35
EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SU INTERPRETACIÓN	39
PRINCIPALES ACTORES Y PERSONAS BENEFICIARIAS DE LA CAPACITACIÓN EN EL MEP	42
CAPÍTULO III. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN	43
PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN	43
PROBLEMA DE EVALUACIÓN	43
OBJETIVO GENERAL	44
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	44

OPERACIONALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN	45
ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN	48
MOMENTO DE LA EVALUACIÓN	49
TIPO DE EVALUACIÓN	49
DISEÑO DE LA EVALUACIÓN	49
DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS	50
CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE LAS AFP	50
INFORMACIÓN ESPECÍFICA DE LA POBLACIÓN PARTICIPANTE	51
INFORMACIÓN SOBRE EL RESULTADO FINAL DEL MODEVA-PFP	51
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS	52
DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN CAPACITADA SEGÚN LAS CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS	52
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE, SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS QUE PRESENTAN	54
RESULTADOS DE LAS AFP SEGÚN EL NIVEL DE EFICACIA, PERTINENCIA Y LOGROS A CORTO PLAZO ALCANZADO Y LAS CARACTERÍSTICAS QUE ESTAS PRESENTAN	57
RESULTADOS CUALITATIVOS	67
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS.....	81
ANEXOS	85

Índice de Tablas

TABLA 1: CRITERIOS SEGÚN EL MODEVA-PFP	46
TABLA 2: POBLACIÓN TOTAL CAPACITADA EN LAS AFP EJECUTADAS EN EL IV TRIMESTRE DEL 2021, Y I, II Y III TRIMESTRES DEL 2022, SEGÚN EL ÁREA ESTRATÉGICA Y LA MODALIDAD	49
TABLA 3: DEPENDENCIAS GESTORAS DE LA CAPACITACIÓN EN EL PERIODO DE ESTUDIO, SEGÚN EL TOTAL DE AFP IMPARTIDAS, TOTAL DE GRUPOS CAPACITADOS, TOTAL DE PERSONAS CAPACITADAS Y TOTAL DE PERSONAS APROBADAS.....	85
TABLA 4: TABLA RESUMEN DEL TOTAL DE PERSONAS QUE PARTICIPARON DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE EJECUTADAS EN EL IV TRIMESTRE DEL 2021 Y I, II Y III TRIMESTRES DEL 2022, SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE ESTAS	87
TABLA 5: TABLA RESUMEN DEL TOTAL DE PERSONAS QUE PARTICIPARON DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE EJECUTADAS EN EL IV TRIMESTRE DEL 2021 Y I, II Y III TRIMESTRES DEL 2022, SEGÚN EL ÁREA ESTRATÉGICA Y LAS CARACTERÍSTICAS DE ESTAS	90
TABLA 6: TABLA RESUMEN DE LAS PERSONAS QUE CONTESTARON LAS ENCUESTAS APLICADAS EN EL MODEVA-PFP, DURANTE LA CAPACITACIÓN Y POSTERIOR A ESTA, SEGÚN EL ÁREA ESTRATÉGICA Y LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES QUE TIENEN LAS AFP EVALUADAS	92
TABLA 7: TOTAL DE DEPENDENCIAS GESTORAS EJECUTORAS DE LA CAPACITACIÓN EN EL PERIODO DE ESTUDIO: IV TRIMESTRE DEL 2021 Y I, II Y III TRIMESTRES DEL 2022, SEGÚN EL NÚMERO DE AFP EJECUTADAS, PERSONAS FUNCIONARIAS CAPACITADAS Y ESTRATO CAPACITADO	94
TABLA 8: TOTAL DE PERSONAS CONSIDERADAS Y QUE CONTESTARON LAS ENCUESTAS APLICADAS EN LOS TRES NIVELES EVALUADOS EN EL MODEVA-PFP PARA CONOCER LA EFICACIA, PERTINENCIA Y LOS LOGROS A CORTO PLAZO DE LA CAPACITACIÓN.....	98

Índice de gráficos

GRÁFICO 1: SEXO BIOLÓGICO DE LA POBLACIÓN EVALUADA	52
GRÁFICO 2: GRUPOS DE EDADES EN LAS QUE SE ENCUENTRA LA POBLACIÓN CAPACITADA	53
GRÁFICO 3: CONDICIÓN LABORAL QUE TIENE LA POBLACIÓN CAPACITADA	54
GRÁFICO 4: VALORACIÓN DE LA EFICACIA, LA PERTINENCIA Y LOS LOGROS A CORTO PLAZO DE LA CAPACITACIÓN, SEGÚN EL MODEVA-PFP	57
GRÁFICO 5: VALORACIÓN DE LAS AFP SEGÚN LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS CONSULTADAS CON RESPECTO AL NIVEL DE EFICACIA, PERTINENCIA Y LOGROS A CORTO PLAZO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA DE ACUERDO CON EL ÁREA ESTRATÉGICA	58
GRÁFICO 6: VALORACIÓN DE LAS AFP SEGÚN LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS CONSULTADAS CON RESPECTO AL NIVEL DE EFICACIA, PERTINENCIA Y LOGROS A CORTO PLAZO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA DE ACUERDO CON EL TIPO DE FINANCIAMIENTO	59
GRÁFICO 7: VALORACIÓN DE LAS AFP SEGÚN LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS CONSULTADAS CON RESPECTO AL NIVEL DE EFICACIA, PERTINENCIA Y LOGROS A CORTO PLAZO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA DE ACUERDO CON LA FINALIDAD DE LA AFP	60
GRÁFICO 8: VALORACIÓN DE LAS AFP SEGÚN LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS CONSULTADAS CON RESPECTO AL NIVEL DE EFICACIA, PERTINENCIA Y LOGROS A CORTO PLAZO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA DE ACUERDO CON LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA	61
GRÁFICO 9: VALORACIÓN DE LAS AFP SEGÚN LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS CONSULTADAS CON RESPECTO AL NIVEL DE EFICACIA, PERTINENCIA Y LOGROS A CORTO PLAZO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA DE ACUERDO CON LA MODALIDAD DE LA AFP	62
GRÁFICO 10: VALORACIÓN DE LAS AFP SEGÚN LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS CONSULTADAS CON RESPECTO AL NIVEL DE EFICACIA, PERTINENCIA Y LOGROS A CORTO PLAZO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA, DE ACUERDO CON TODAS LAS ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS VIRTUALES CON TUTOR Y VIRTUALES SIN TUTOR (AUTOFORMACIÓN)	63
GRÁFICO 11: VALORACIÓN DE LAS AFP SEGÚN LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS CONSULTADAS CON RESPECTO AL NIVEL DE EFICACIA, PERTINENCIA Y LOGROS A CORTO PLAZO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA, DE	

ACUERDO CON LAS ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS CON COMPONENTE DE PRESENCIALIDAD VERSUS TOTALMENTE VIRTUALES.....	64
GRÁFICO 12: VALORACIÓN DE LAS AFP SEGÚN LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS CONSULTADAS CON RESPECTO AL NIVEL DE EFICACIA, PERTINENCIA Y LOGROS A CORTO PLAZO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA, DE ACUERDO CON LAS ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PRESENCIALES, MIXTAS Y VIRTUALES.....	65
GRÁFICO 13: ASPECTOS POR ÁREA ESTRATÉGICA QUE FAVORECEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN EL QUEHACER LABORAL, SEGÚN LAS OPINIONES DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	66
GRÁFICO 14: OPINIÓN QUE TIENEN LAS PERSONAS PARTICIPANTES DE LAS AFP DE PRÁCTICA DOCENTE CON RESPECTO A LAS ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS A PARTIR DE LO APRENDIDO EN EL QUEHACER LABORAL	67
GRÁFICO 15: OPINIÓN QUE TIENEN LAS PERSONAS PARTICIPANTES DE LAS AFP DE GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS Y GESTIÓN PÚBLICA EDUCATIVA, CON RESPECTO A LAS ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS A PARTIR DE LO APRENDIDO EN EL QUEHACER LABORAL.....	68
GRÁFICO 16: RAZONES QUE TIENEN LAS PERSONAS PARTICIPANTES DE LAS AFP DE PRÁCTICA DOCENTE, GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS Y GESTIÓN PÚBLICA EDUCATIVA, PARA NO IMPLEMENTAR LO APRENDIDO EN LAS AFP EN EL QUEHACER LABORAL	69
GRÁFICO 17: CONTRIBUCIÓN QUE TIENEN LAS AFP DE DESARROLLO PROFESIONAL, EN EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL SEGÚN LAS PERSONAS PARTICIPANTES	70
GRÁFICO 18: OBSERVACIONES QUE HACEN LAS PERSONAS CAPACITADAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS AFP IMPLEMENTADAS	71
GRÁFICO 19: SOLICITUDES Y CONSIDERACIONES QUE HACEN LAS PERSONAS CAPACITADAS A LAS AUTORIDADES DEL MEP	72

Resumen ejecutivo

La formación permanente de las personas funcionarias del Ministerio de Educación Pública constituye un pilar fundamental que se debe atender con prioridad, con el propósito de asegurar, integralmente, la calidad de la educación costarricense. Lo anterior, se ampara en la política educativa: *La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad*, y en el documento: *El centro educativo como eje de la educación costarricense*, por cuanto ambos indican la preeminencia de la formación del personal en servicio para alcanzar niveles altos en la educación (Ministerio de Educación Pública, Consejo Superior de Educación, 2017 y 2008; respectivamente).

Es por ello que el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS), según la ley que promulga su creación (Ley 8697), se posiciona como el ente responsable de la promoción de procesos de formación permanente del personal del MEP. En este contexto, el desarrollo profesional se concibe como un proceso sistemático, perdurable y continuo, cuyo fin es mejorar y actualizar los conocimientos y las habilidades, de cara a los retos que demanda el sistema educativo (Ministerio de Educación Pública, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, 2016).

En el presente informe ejecutivo, se resumen los hallazgos y las recomendaciones emanadas del informe general de la evaluación de las actividades de formación permanente incluidas en el Plan de Formación Permanente que conciernen al IV trimestre del 2021, y I, II, y III trimestres del 2022, las cuales fueron ejecutadas en la modalidad de aprovechamiento y participación.

Esta evaluación está a cargo del Departamento de Seguimiento y Evaluación, en cumplimiento al objetivo establecido en el Capítulo I de la Ley 8697 (2009), "...establecer los procedimientos y las estrategias necesarias para evaluar las actividades de capacitación y darles seguimiento, así como para determinar el

impacto en el desempeño laboral del personal docente capacitado” (Artículo 5, letra c); además de cumplir con lo que establece la circular CCD-OC-008-2012, referida a las normas para la evaluación de impacto de la capacitación establecidas por el CECADES.

Este estudio tiene como objetivo valorar, de manera integral, la eficacia, pertinencia y los logros a corto plazo de las actividades de formación permanente, ejecutadas en el IV trimestre del 2021, y I, II y III trimestres del 2022, en las modalidades de aprovechamiento y participación, de acuerdo a lo establecido en el MODEVA-PFP, y pretende brindar información real y oportuna que sirva de base para la toma de decisiones en el mejoramiento de los procesos formativos implementados anualmente en el MEP; y darla a conocer a las autoridades ministeriales, al IDPUGS, a las dependencias gestoras de la capacitación y al CECADES para la toma oportuna de decisiones; por cuanto este estudio es de vital importancia.

Según lo analizado en la evaluación del PFP-2021-VI trimestre y PFP-2022-I, II y III trimestres de las tres áreas estratégicas, en las modalidades de aprovechamiento y participación, de acuerdo al análisis del MODEVA-PFP y otras deducciones pertinentes, se obtienen las siguientes conclusiones:

Con respecto a las características de la población evaluada

1. La mayoría de las personas participantes en las AFP son mujeres, y se encuentran en un rango de edad de 31 a 51 años.
2. Referente a la edad de las personas capacitadas, se observa que la mayoría están en un rango de 31 a 51 años.
3. Únicamente, el 28,75 % de las dependencias gestoras, registradas en el Sigad, ejecutaron actividades de formación en este período de estudio.

Con base en la valoración integral de las AFP, con respecto a la eficacia, pertinencia y los logros a corto plazo de las actividades de formación permanente

4. El 86,48 % de las AFP impartidas, desde la modalidad de aprovechamiento y participación, fueron consideradas muy buenas por las personas participantes del estudio. Este resultado nos muestra que las capacitaciones brindadas a las personas funcionarias del MEP fueron valoradas como:
 - **Muy eficaces** por cuanto las personas quedaron muy satisfechas con el aprendizaje logrado, los recursos, los materiales, las estrategias de evaluación aplicadas, el cumplimiento con los objetivos planteados en las AFP; así como con el desempeño de las personas facilitadoras o el ambiente virtual utilizado como mediador para el aprendizaje.
 - **Muy pertinentes** por cuanto las AFP fueron coherentes con las necesidades del contexto educativo, la población meta a la que iba dirigida la actividad, los objetivos institucionales y su relación con la política educativa vigente.
 - **De mucho impacto a corto plazo** por cuanto las personas participantes consideran que mejoraron su desarrollo personal y profesional y; por tanto, su desempeño laboral.
5. Únicamente el 6,31 % de las AFP impartidas fueron consideradas como excelentes, y un porcentaje menor (4,92 %) fueron consideradas como buenas. Es importante señalar que ninguna de las AFP impartidas fueron consideradas como regulares o insuficientes.
6. Si se analizan estos resultados por área estratégica, se puede explicitar que las personas participantes en las AFP de práctica docente son las que más califican como excelentes las AFP (10 %). Un porcentaje menor de excelente (8,76 %) lo obtiene las AFP del área de GPE, mientras ninguna de las AFP de GCE fue valorada en la categoría de excelente.

Con respecto a las características que poseen las AFP, según la modalidad, finalidad, estrategia metodológica y el financiamiento

7. Por el tipo de financiamiento, las AFP más valoradas como excelentes fueron las financiadas por el IDPUGS (21,05 %), seguido por las financiadas por medio de convenios con otras instancias (20,50 %).
8. Según la finalidad de la actividad formativa, las AFP más valoradas como excelentes, fueron las impartidas para el desarrollo profesional (12,64 %), seguido de las de implementación (9,23 % de estas fueron consideradas excelentes).
9. En cuanto a la estrategia metodológica en la que se impartieron las AFP, las estrategias que obtienen la valoración de excelente son las ejecutadas de manera presencial (24,29 %), seguidas por la no presencial/a distancia (17,17 %), y la mixta (presencial/a distancia) (16,83 %).
10. En relación con la modalidad (aprovechamiento y participación) de las AFP, las de aprovechamiento son las que obtienen el porcentaje mayor en la categoría de excelente (13,07 %), seguida por las de participación (8,21 %).
11. Las metodologías en las que media una persona tutora, sean estas mixtas: (virtual/a distancia; presencial/virtual; presencial/a distancia) o no presenciales (a distancia o virtual con tutor), son las que obtienen la valoración más alta en la categoría de excelente (13,65 %), seguido de las metodologías sin tutor de autoformación (5,02 %). Este resultado permite inferir que las estrategias metodológicas en las cuales existe una persona mediadora serían las que, por preferencia, las personas participantes seleccionarían más.
12. Las metodologías en las que exista un porcentaje de presencialidad, son las que obtienen la categoría de excelente (15,87 %), a diferencia de las no tienen ningún grado de presencialidad (9,20 %).

13. De acuerdo con la clasificación de las estrategias metodológicas, sean estas presenciales, mixtas y no presenciales, las AFP que más obtienen calificación de excelentes son: en primer lugar, las presenciales (24,16 %); en segundo lugar, las AFP con metodologías mixtas (10,61 %) y en tercer lugar las metodologías no presenciales (9,23 %). Estos resultados ratifican nuevamente que el componente de presencialidad es importante para las personas quienes son capacitadas.

Referente al nivel de satisfacción que obtienen las personas capacitadas en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos para el fortalecimiento de los desarrollos personal, profesional y laboral

14. El 38,89 % de las personas que emiten su criterio en las preguntas abiertas, en promedio, solicitan a las dependencias gestoras continuar con los procesos de formación para mantenerse actualizadas.

Con respecto a los factores internos y externos que favorecen la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral en las personas capacitadas

15. Los aspectos que más favorecen la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, son diferentes según las áreas estratégicas en que participan las personas capacitadas. Para estas, en las AFP de prácticas docentes, el aspecto que más favorece la implementación es el compromiso con el personal docente, seguido por el apoyo de las jefaturas y acompañamiento pedagógico; para las personas participantes del área de gestión pública educativa, quienes en su mayoría son técnico docentes, administrativo docentes, jefaturas, son los recursos tecnológicos y el acceso a internet y el acompañamiento pedagógico; y en el área de gestión de centros educativos, es el acompañamiento pedagógico y el apoyo de las jefaturas.

16. Los aspectos o factores que más limitan la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral son, para las personas participantes en las AFP de

práctica docente, las limitaciones institucionales, organizacionales y tecnológicas, sobre todo el no contar con los recursos y el acceso a internet; por el contrario, para las personas participantes de las áreas de gestión de centros educativos y gestión pública educativa, son los factores administrativos y personales que se presentan, entre otros.

Con respecto a las acciones o aspectos que las personas capacitadas implementan en el quehacer laboral para la mejora

17. En las AFP de práctica docente, las actividades orientadas al desarrollo de la temática con las personas estudiantes (32, 2%), corresponde a la estrategia implementada a partir de lo aprendido, seguido del mejoramiento de la mediación pedagógica (19, 4 %). Por otra parte, según las respuestas de las personas participantes de las AFP de gestión de centros educativos y gestión pública educativa, un 71 % indica que lo aprendido en las AFP lo han implementado en el desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral, y un 16 % han realizado proyectos de mejora institucional.

Con respecto a generalidades de la evaluación

18. La persona docente, técnico-docente, administrativos, jefaturas y la comunidad educativa en general, está llamada a propiciar una educación integral de calidad en beneficio de las personas estudiantes; por lo tanto, los procesos de capacitación permanente, en las tres áreas estratégicas, coadyuvan en este fin.

Las siguientes sugerencias están dirigidas a los principales actores de los procesos de capacitación

Las autoridades del Ministerio de Educación Pública

1. Analizar los resultados del presente informe, con el fin de fortalecer los procesos de formación permanente dirigidos al personal que labora en el Ministerio de Educación, los cuales redundan en la calidad de la educación. Para ello, se requiere un seguimiento propicio de las autoridades competentes con el fin de que brinden apoyo constante en dichos procesos y explícitamente indiquen a las dependencias gestoras la importancia de optimizar la oferta formativa a partir de los resultados de los informes proporcionados por el MODEVA-PFF, mediante el Departamento de Seguimiento y Evaluación del IDPUGS, los cuales se remite a dichas dependencias.
2. Habilitar los espacios, permisos y las convocatorias correspondientes para que el personal se capacite, de acuerdo con las demandas y necesidades vigentes en materia de formación y capacitación continua.
3. En el caso que corresponda, comunicar al personal de la dirección de los centros educativos, la propuesta curricular de las AFP en las que participa el personal docente, para contar con la colaboración de las jefaturas en los procesos de implementación de lo aprendido, según corresponda.

CECADES y sus respectivas dependencias

4. Constatar, mediante el presente informe, el alcance de los procesos de capacitación brindados y tomar decisiones para fortalecer la oferta formativa; a su vez, continuar colaborando con los procesos de asesoría técnica con las instancias que correspondan para que se planteen y diseñen propuestas formativas acordes con los lineamientos establecidos.

El IDPUGS (sus instancias y departamentos)

5. A partir de los resultados obtenidos, analizar e implementar las oportunidades de mejora que correspondan y que se detallan en las conclusiones de este informe, con el propósito de que exista siempre una coordinación fluida, ágil y coherente en los procesos, a lo interno del IDPUGS; así como continuar facilitándoles a las dependencias gestoras, los procedimientos para la detección de necesidades, el diseño de las AFP, la aprobación, ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación de estas.

Las dependencias gestoras responsables del planteamiento, diseño y ejecución de las actividades de formación

6. Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación, para presentar una oferta formativa contextualizada, la cual contribuya a la mejora del desempeño laboral; además, cuando se planifiquen y diseñen las AFP, se deben revisar los contenidos, las estrategias metodológicas, los recursos, etc., de tal forma que sean lo más interactivos y actualizados posible; para ello, se deben atender las recomendaciones que se brindar en los informes de resultados de las evaluaciones de las AFP, que proporciona el MODEVA-PFP, a través del Departamento de Seguimiento y Evaluación.
7. Brindar seguimiento y continuidad a los procesos de formación que recibe el personal capacitado, de forma que no sean capacitaciones aisladas, sino procesos formativos integrales en los que, con cada actividad de formación, se logre un nivel óptimo en el desarrollo de esta, en respuesta a las oportunidades de mejora puntualizadas en los informes de resultados para la toma de decisiones; por ello, se debe evaluar el impacto a mediano y largo plazo, a partir de los conocimientos adquiridos en las AFP.
8. Contribuir y fortalecer la implementación de los conocimientos adquiridos por el personal capacitado.

Las personas facilitadoras de las actividades de formación

9. Establecer un balance entre la teoría y la práctica, de tal manera que el desarrollo de las AFP resulte eficaz para las personas participantes y estas se sientan satisfechas con el nivel de interacción en cada capacitación; para ello, deberán revisar la metodología y las estrategias de mediación empleada, y deberán realizar los ajustes pertinentes.

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

CECADES	Centro de Capacitación y Desarrollo
DGSC	Dirección General de Servicio Civil
DPP	Departamento de Planes y Programas
Focap	Formulario de capacitación
GCE	Gestión pública educativa
GPE	Gestión de centros educativos
IDPUGS	Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano
DRE	Direcciones regionales de Educación
DSE	Departamento de Seguimiento y Evaluación
MEP	Ministerio de Educación Pública
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PFP	Plan de Formación Permanente
PD	Práctica docente
Sigad	Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional

Introducción

La formación permanente de las personas funcionarias del Ministerio de Educación Pública constituye un pilar fundamental que se debe atender con prioridad, con el propósito de asegurar, integralmente, la calidad de la educación costarricense. Lo anterior, se ampara en la política educativa: *La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad*, y en el documento: *El centro educativo como eje de la educación costarricense*, por cuanto ambos indican la preeminencia de la formación del personal en servicio para alcanzar niveles altos en la educación (Ministerio de Educación Pública, Consejo Superior de Educación, 2017 y 2008; respectivamente).

Es por ello que el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS), según la ley que promulga su creación (Ley 8697), se posiciona como el ente responsable de la promoción de procesos formativos permanentes del personal del MEP. Así, el desarrollo profesional se concibe como un proceso sistemático, perdurable y continuo, cuyo fin es mejorar y actualizar los conocimientos y las habilidades, de cara a los retos que demanda el sistema educativo (Ministerio de Educación Pública, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, 2016).

El presente informe corresponde a la evaluación de las actividades de formación permanente incluidas en el Plan de Formación Permanente que conciernen al IV trimestre del 2021, y I, II, y III trimestres del 2022, las cuales fueron ejecutadas en la modalidad de aprovechamiento y participación.

Esta evaluación está a cargo del Departamento de Seguimiento y Evaluación, en cumplimiento al objetivo establecido en el Capítulo I de la Ley 8697 (2009), "...establecer los procedimientos y las estrategias necesarias para evaluar las actividades de capacitación y darles seguimiento, así como para determinar el impacto en el desempeño laboral del personal docente capacitado" (Artículo 5, letra c); además de cumplir con lo que establece la circular CCD-OC-008-2012,

referida a las normas para la evaluación de impacto de la capacitación establecidas por el CECADES.

Este estudio tiene como objetivo valorar, de manera integral, la eficacia, pertinencia y los logros a corto plazo de las actividades de formación permanente, ejecutadas en el IV trimestre del 2021, y I, II y III trimestres del 2022, en las modalidades de aprovechamiento y participación, de acuerdo a lo establecido en el MODEVA-PFP, y pretende brindar información real y oportuna que sirva de base para la toma de decisiones en el mejoramiento de los procesos formativos implementados anualmente en el MEP; y darla a conocer a las autoridades ministeriales, al IDPUGS, a las dependencias gestoras de la capacitación y al CECADES para la toma oportuna de decisiones; por cuanto este estudio es de vital importancia.

El informe está compuesto de cuatro capítulos; a saber:

Capítulo I. Antecedentes del objeto por evaluar

Capítulo II. Referentes teóricos

Capítulo III. Diseño de la evaluación

Capítulo IV. Presentación y descripción de los resultados

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I. Antecedentes del objeto por evaluar

El Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

La Ley N.º 8697 crea el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, encargado de la formación permanente del personal del Ministerio de Educación Pública, como un ente que permite ofrecer las herramientas necesarias para el mejoramiento del desempeño profesional y promover la prestación de un servicio educativo de calidad con un claro compromiso social.

(<https://www.mep.go.cr/ley-reglamento/ley-8697-creacion-instituto-desarrollo-profesional-uladislao-gamez-solano>)

Asimismo, el promover nuevos programas de estudio, desarrollar alguna innovación o reforma educativa que redunde en beneficio del estudiantado, tendrá una implicación directa en las aulas y, por supuesto, en las personas profesionales de la Educación; de ahí la importancia que reviste la orientación precisa y eficaz de los procesos de formación permanente.

El IDPUGS está conformado por un consejo directivo, una dirección ejecutiva, un consejo asesor y cuatro departamentos técnicos, los cuales tienen funciones operativas para el desarrollo asertivo de la capacitación del personal en servicio del MEP. La población meta por alcanzar comprende los estratos del Título I y Título II. Asimismo, cuenta con un departamento administrativo, que financia las actividades que se contratan a entidades externas.

En el siguiente esquema de creación propia, se visualiza una panorámica del funcionamiento de las labores técnicas que se desarrollan en el IDPUGS.



Capítulo II. Referentes teóricos

El Plan de Formación Permanente del MEP

El PFP es el resultado de un proceso técnico-administrativo que se realiza anualmente desde la gestión del IDPUGS, el cual articula la oferta orientada al desarrollo profesional del personal que labora en el MEP. Está basado en las ofertas formativas que plantean las dependencias gestoras en los niveles central y regional, así como de otras entidades internas y externas al MEP, las cuales gestionan actividades de formación dirigidas al personal activo de este ministerio. Se elabora tomando como referencia la normativa establecida por el CECADES de la DGSC, así como de otros lineamientos dispuestos por el IDPUGS.

Normativa CECADES para la elaboración del PFP

Tal y como versa en el documento: Modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente MODEVA-PFP (2021):

Todas las actividades de formación permanente, del sector público del país, deben planificarse en el marco de la normativa del CECADES de la DGSC; dependencia encargada de regular la actualización y la formación del recurso humano que labora en este sector. Para tales efectos, se establecen las unidades de capacitación, en las instituciones públicas, que sirven de enlace y coordinación. (p. 12)

“En el caso del MEP, la unidad de capacitación está representada por el IDPUGS, y es la entidad responsable de elaborar el PFP anualmente, así como de coordinar los procesos de planificación, ejecución, evaluación y certificación de las actividades formativas contempladas en el Plan” (p. 12).

Las actividades de formación permanente se organizan, según la estrategia metodológica aplicada, en tres tipos: presencial, no- presencial y mixta (Centro de Capacitación y Desarrollo [CECADES], 2018).

Las actividades de formación presenciales: se basan en una metodología en la que está presente la relación física entre las personas facilitadoras y la población participante.

Las actividades de formación no presenciales: hacen referencia a una metodología en la que la relación física, entre las personas facilitadoras o tutoras y las personas participantes, es sustituida por diversos recursos didácticos digitales y medios tecnológicos, los cuales permiten una comunicación sincrónica o asincrónica. Estas se clasifican en virtual, a distancia y autocapacitación o autoformación.

Las actividades de formación mixtas: son las que combinan la estrategia presencial con una o más estrategias de naturaleza no presencial.

De acuerdo con CECADES (2018), las actividades de formación permanente contemplan tres modalidades, a saber: aprovechamiento, participación y asistencia.

La modalidad de aprovechamiento: se refiere a las (...) actividades de treinta (30) o más horas efectivas de capacitación recibida, en las que se aplican sistemas o criterios para evaluar la participación, el aprendizaje alcanzado y determinar su aprobación (...). Será requisito para aprobar la actividad y obtener el certificado, una calificación no inferior al 80%, o su equivalente, según sea la escala de calificación aplicada y, cumplir con el 90%, del total de horas de la actividad. (p. 7-8)

La modalidad de participación: corresponde a “las actividades de doce (12) o más horas efectivas de capacitación recibida. Será requisito para obtener el certificado, cumplir con el 90% del total de horas de la actividad” (p. 8).

La modalidad de asistencia: abarca “las actividades inferiores a doce (12) horas efectivas de capacitación recibida. En este caso, la emisión del certificado es opcional y no requerirá el refrendo del CECADES” (p. 8).

En el Artículo 18, del Capítulo 4 de la Resolución R-DG-165-2017, de la DGSC, se establece que los certificados de aprovechamiento y participación, para ser entregados, deben cumplir con los requisitos mencionados y, además:

(...) con los mínimos de horas estipulados, a saber: treinta horas en Aprovechamiento y doce horas en Participación, por lo que para el caso de actividades inferiores a las treinta y cuatro (34) horas en Aprovechamiento y catorce (14) en Participación, se requerirá cumplir con el 100% de las horas programadas. (p. 14)

La evaluación del PFP en el mejoramiento de los procesos formativos

La evaluación de las actividades de formación permanente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones para la mejora de los procesos de formación en los niveles regional y nacional, al brindar información oportuna y precisa de los resultados de las AFP realizadas.

En cumplimiento con lo anterior, el Departamento de Seguimiento y Evaluación (DSE), hace entregas técnicas de informes a las dependencias gestoras para que divulguen los resultados obtenidos a las personas funcionarias involucradas en estos procesos. Lo anterior con el fin de que realicen un análisis de dichos resultados para la toma de decisiones con miras al fortalecimiento y mejoramiento.

Para las dependencias gestoras, los informes de evaluación representan un insumo significativo que les permite realizar un plan particularizado para el

monitoreo, seguimiento y la evaluación, con el fin de verificar la aplicabilidad de lo aprendido en el quehacer laboral y brindar insumos a las instancias involucradas en el proceso.

Por tanto, toda evaluación es útil y necesaria; ya que brinda información para la comprensión y visualización del objeto evaluado, y determina los posibles aciertos o desaciertos de la oferta formativa contemplada en el Plan de Formación Permanente; además, permite hacer recomendaciones a las autoridades ministeriales y dependencias gestoras responsables de la capacitación, y propicia la toma de decisiones para el mejoramiento del quehacer de las direcciones, los departamentos e instituciones educativas.

En este contexto, la evaluación anual del Plan de Formación Permanente es importante y necesaria para el IDPUGS y las autoridades ministeriales, con el fin de conocer el nivel de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo de las actividades de formación en el mejoramiento de los desarrollos personal y profesional de las personas capacitadas y los efectos que esta tiene en los contextos laborales.

Además, los resultados facilitan la rendición de cuentas, el planteamiento de nuevos requerimientos, responsabilidades, y justifica la asignación de recursos materiales y financieros para una mayor y mejor cobertura en el ámbito regional y nacional, entre otros aspectos de interés.

Aspectos que favorecen y limitan la evaluación

Dentro de los aspectos que favorecen la evaluación, se cuenta con:

- Una estructura normada desde el nivel nacional para dirigir la capacitación de la persona funcionaria pública, a través del CECADES, que estandariza y orienta la capacitación en las instituciones nacionales.

- Una herramienta informática (Sigad), a lo interno del IDPUGS, para la sistematización y tabulación de la información de los procesos formativos, la cual permite la elaboración de informes de resultados de cada actividad de formación y sus respectivos grupos, con inmediatez, para la toma oportuna de decisiones.
- Un modelo de evaluación (MODEVA-PFP) que orienta y estandariza la evaluación de las AFP en cuanto a la eficacia, pertinencia y los logros a corto plazo.
- Informes de resultados de cada una de las actividades de formación que ejecutan las dependencias gestoras, para que valoren los resultados y tomen decisiones para la optimización permanente de las ofertas formativas que se presentan en un plazo de tres o cuatro meses, una vez concluidas las AFP y; por ende, el mejoramiento de la calidad de la educación.

Con respecto a los aspectos que limitan la evaluación, no se cuenta con:

- Un mecanismo que propicie la mejora continua en cuanto a la elaboración de los planes formativos presentados por las dependencias gestoras.
- El 100 % de las respuestas de las personas quienes son consultadas en los diferentes momentos de la capacitación.
- La percepción de otros actores involucrados; como son, las jefaturas inmediatas de las personas capacitadas por invitación, lo cual no permite la triangulación de la información y la incidencia de las AFP en el contexto laboral.
- Una estrategia concreta que supervise si las dependencias gestoras realizan acciones de seguimiento al personal capacitado para constatar la aplicabilidad de lo aprendido en el quehacer laboral.

Contexto político e institucional de la evaluación

Conceptualización de la formación permanente en el MEP

El Ministerio de Educación Pública (MEP), dedica esfuerzos para fortalecer las habilidades y los conocimientos de las personas funcionarias, con el propósito de contribuir, favorablemente, en el desempeño laboral y; por ende, en el mejoramiento de la organización y de la calidad de la educación costarricense.

En la política educativa: *La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad* (2017), se destaca la importancia del papel de la persona docente y de la transformación profesional mediante la formación permanente, orientada a la atención de las necesidades de formación, al perfil de la nueva ciudadanía y a los desafíos del siglo XXI. Se considera que los procesos de formación permanente deben ser flexibles, pertinentes, de cobertura nacional y diversos; tanto los procesos formativos presenciales como virtuales. Estos deben promover un rol activo e innovador y el fortalecimiento del liderazgo educativo; a través de la incorporación de las experiencias y capacidades instaladas en los centros educativos y las regiones, la cooperación entre escuelas y colegios y la creación de redes de aprendizaje colaborativo que fomenten el apoyo mutuo y el aprovechamiento de las buenas prácticas.

En el documento, “*El centro educativo de calidad como eje de la educación costarricense*”, se señala que la formación del personal docente, técnico docente y administrativo-docente, debe estar acorde con los altos niveles de calidad que se pretenden alcanzar en la educación costarricense, pues esto se reflejará en la formación del estudiantado (Consejo Superior de Educación, 2008).

Según el documento: *Formación permanente requerida por el personal profesional, que labora en centros educativos del país* (MEP-IDPUGS, 2018):

La sociedad actual se distingue por la incertidumbre y los cambios acelerados en todos los ámbitos, los cuales obligan a afrontar enormes retos, especialmente en la formación del capital humano.

De acuerdo con lo anterior, es necesario invertir en mejorar la formación del profesional del sector educativo, pues, tal y como se afirma en varios estudios, citados por Aguerrondo (2004), Fullan (2002) y Vaillant (2005), el factor docente es determinante para la transformación educativa y para alcanzar una educación de calidad. (p. 21)

Además, el texto anterior también señala que:

El reto de la formación permanente, en primera instancia, es mantener una vinculación con la realidad del contexto, y que toda actividad formativa que se desarrolla tenga elementos innovadores que promuevan el cambio, tanto de la persona que enseña, como de la persona que aprende.

Para ello, es importante comprender el concepto de formación permanente, para autores como Sanoja (2002), “es un proceso integral en el contínuum profesional, [que] enriquece el proceso de formación inicial, garantizando la calidad y efectividad de la educación” ((MEP-IDPUGS, 2018, p. 22).

El Instituto de Desarrollo de Profesional Uladislao Gámez Solano, como ente encargado de la formación permanente del personal del MEP, juega un papel fundamental en la actualización y desarrollo profesional de las personas funcionarias del MEP, como actores principales de una educación de calidad, al favorecer procesos para la construcción de conocimientos de una manera coherente con las necesidades y desafíos de la educación actual, para la promoción de aprendizajes significativos, contextualizados y trascendentales.

Marco legal, normativo y organizativo de la formación permanente en el MEP

La constitución política, según se especifica en la resolución DG-165-2017, establece, en el artículo 191, que la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) creada desde 1953, es el ente encargado de regular las relaciones entre el estado y los servidores públicos con el fin de garantizar la eficiencia de la administración. En cumplimiento con el mandato constitucional, la DGSC es declarada el órgano desconcentrado en grado máximo, como responsable único del desarrollo de las competencias propias de la capacitación y desarrollo de los servidores públicos (p. 1).

Constitucionalmente, la capacitación y su desarrollo se sustentan en las disposiciones establecidas en el marco regulatorio del Subsistema de Capacitación y Desarrollo (SUCADES); y este por las normativas y reformas emanadas por el Estatuto del Servicio Civil y sus reglamentos (DGSC, Resolución DG-165-2017).

Le compete al SUCADES ejercer la rectoría en materia de capacitación y desarrollo en el Subsistema de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad con lo establecido en el reglamento del Estatuto del Servicio Civil al Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES), por tanto, corresponde brindar a las unidades de capacitación o dependencias responsables de la capacitación institucional, la asesoría y apoyo técnico necesario para la estandarización de los procesos a nivel nacional, los modelos, instrumentos y formularios de capacitación (Focap) oficiales (DGSC, Resolución DG-165-2017, p. 9).

Las unidades de capacitación, por su parte, son las encargadas de “planificar, coordinar, organizar, dirigir, controlar y ejecutar las actividades de capacitación y desarrollo de recursos humanos en los Ministerios o instituciones del Régimen del Servicio Civil, que trabajan en coordinación con el CECADES” (DGSC Resolución DG-165-2017, p. 8).

El Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (DPUGS), es la unidad de capacitación del MEP perteneciente al Régimen del Servicio Civil (RSC) que vela porque las ejecuciones de los procesos de desarrollo profesional se realicen atendiendo los lineamientos y directrices técnicas correspondiente al ámbito legal, administrativo y de planificación (MEP- IDPUGS, 2016, p. 3).

En este marco, se define como actividades de formación, de acuerdo con la Resolución DG-165-2017 emitida por la Dirección General de Servicio Civil (2017), “toda acción educativa que facilite la adquisición, desarrollo y actualización de conocimientos, actitudes y habilidades, requeridas para el desempeño y el desarrollo humano en el entorno laboral, tales como cursos, seminarios, talleres, congresos, conferencias, simposios, pasantías u otros eventos similares que posean un programa debidamente estructurado a partir de objetivos, contenidos y metodologías de enseñanza-aprendizaje” (p. 2) .

La misma resolución anterior se refiere al concepto de capacitación o educación no formal como todas aquellas actividades de enseñanza-aprendizaje “dirigidas a facilitar la adquisición, el desarrollo y la actualización de conocimientos, actitudes y habilidades específicas, requeridos para el efectivo desempeño laboral, considerando las exigencias específicas del trabajo, en conjunto con el desarrollo humano de las personas en el entorno de la cultura organizacional” (p. 3)

Las personas beneficiarias de la capacitación son las personas servidoras de la educación que reciben una beca o facilidad de capacitación (estas personas funcionarias en el MEP se clasifican en estratos, según la nomenclatura establecida en el servicio civil como servidores del Título I y II), y las personas facilitadoras son las personas responsables de la mediación pedagógica en los procesos de enseñanza–aprendizaje.

La Resolución DG-165-2017 emitida por la Dirección General de Servicio Civil (2017), brinda la siguiente tipificación referente a las actividades de

formación, las cuales se diferencian según sea la estrategia metodológica implementada:

- Capacitación presencial: metodología basada en la presencia y relación física entre las personas facilitadoras y quienes participan en el proceso de enseñanza- aprendizaje.
- Capacitación no presencial: metodología en la que la relación física entre el personal facilitador y quienes participan en el proceso de enseñanza- aprendizaje es sustituida por diversos recursos didácticos digitales y medios tecnológicos que permiten una comunicación sincrónica o asincrónica; como son la capacitación (E-Learning), autocapacitación y capacitación a distancia.
- Capacitación mixta: metodología que implica la combinación de la estrategia presencial con una o más estrategias de naturaleza no presencial, indicada en el punto anterior. (p. 5-6)

Existen, además, tres clases de modalidad dentro de esta clasificación, que hace referencia al tipo de certificado otorgado por concepto de una actividad de capacitación. Para efectos de esta evaluación del PFP anual, se tomarán en cuenta únicamente las actividades que son certificadas y que impliquen más de doce horas de capacitación; como son las actividades de aprovechamiento y participación, las cuales se definen, según la Resolución DG-165-2017, de la siguiente manera:

- Aprovechamiento: actividades de capacitación de treinta (30) o más horas efectivas de capacitación recibida, en las que se aplican sistemas o criterios para evaluar la participación, el aprendizaje alcanzado y determinar su aprobación. Dichos sistemas o criterios de evaluación son definidos previamente por las personas facilitadoras y constan en el respectivo diseño curricular de la actividad por impartir. Será requisito para aprobar la actividad y obtener el certificado, una calificación no inferior al 80 % o su

equivalente, según sea la escala de calificación aplicada, y cumplir con el 90 % del total de horas de la actividad.

- **Participación:** Corresponden a esta modalidad las actividades de doce (12) o más horas efectivas de capacitación recibida. Será requisito para obtener el certificado cumplir con el 90 % del total de horas de la actividad. (p. 13)

Es importante señalar que las actividades de formación incorporadas en el Plan de Formación Permanente cuentan con un diseño curricular que es un documento en el que se describen los ejes temáticos (contenidos), los objetivos y las estrategias de aprendizaje, la modalidad, la duración, los materiales didácticos por utilizar, así como el sistema de evaluación que se aplicará cuando corresponda.

El contexto organizativo de la formación permanente en el IDPUGS-MEP

A nivel organizativo, el IDPUGS cuenta con cuatro niveles de gestión: un consejo directivo, una dirección ejecutiva, un consejo asesor el cual funciona como instancia asesora de la dirección y cuatro departamentos técnicos que fungen a nivel operativo para la ejecución y desarrollo de la capacitación del personal activo del MEP. Asimismo, cuenta con un departamento administrativo que financia las actividades formativas que se contratan a entidades externas.

Le compete al Departamento de Planes y Programas del IDPUGS, la planificación, gestión y ejecución de los procesos de desarrollo profesional, a nivel central y regional. Además, dicho departamento brinda acompañamiento a las dependencias gestoras para la elaboración de los planes de formación permanente que se realizan anualmente en el MEP; así como en el diseño curricular y seguimiento a la ejecución de las actividades incluidas en este plan.

El Plan de Formación Permanente (PFP), es una herramienta que integra las diferentes acciones dirigidas al desarrollo profesional y al fortalecimiento del quehacer laboral del personal del MEP, para lograr la excelencia educativa. Para

la elaboración del PFP, previamente se realiza un proceso de identificación de necesidades de formación permanente, a la luz de las políticas, directrices y los lineamientos del MEP, como también de las necesidades que tienen detectadas las dependencias gestoras del MEP, en el corto y mediano plazo.

El IDPUGS entiende por necesidades formativas, todas aquellas situaciones relevantes que afectan el desarrollo de los procesos de trabajo institucional, o bien, los productos esperados de estos, cuya aparición pueda anticiparse y resolverse mediante planes específicos de formación permanente. Estas necesidades son definidas en tres niveles: a) en el desempeño laboral de la persona funcionaria, b) en la productividad o logro de metas de las dependencias gestoras; y c) en el aporte al mejoramiento de la educación costarricense, provenientes tanto del entorno nacional como internacional, producto de la nueva legislación, demandas, innovaciones tecnológicas, convenios institucionales, marco normativo institucional, planes de trabajo, como también de lineamientos emanados de las autoridades ministeriales y regionales (IDPUGS, 2018).

Para conocer las necesidades formativas que tienen las personas funcionarias de este Ministerio, las entidades ejecutoras de la capacitación realizan un diagnóstico de necesidades formativas, con el fin de contar con un plan regional o central de capacitación para presentarlo anualmente al IDPUGS para su revisión, validación y aprobación. Este diagnóstico de necesidades formativas tiene como propósito identificar, priorizar y justificar las necesidades de formación, desde el punto de vista técnico, administrativo o legal, considerando los criterios de grado de importancia o urgencia, cobertura, población meta y viabilidad de ejecución en el plazo programado. La priorización de necesidades en formación pretende atender satisfactoriamente las situaciones deficitarias respecto al desempeño del personal y su incidencia en el quehacer laboral, y potenciar las acciones que atiendan las políticas ministeriales, los lineamientos y las directrices emanadas por las autoridades competentes.

Una vez ejecutadas las actividades de formación permanente incluidas en el PFP anual, le compete al IDPUGS, mediante el Departamento de Seguimiento y Evaluación, el seguimiento y la evaluación de las actividades de formación, en cuanto a la eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo de la capacitación, con el propósito de brindar a las dependencias gestoras insumos para la toma de decisiones, el mejoramiento de los procesos formativos y el planteamiento de acciones de monitoreo, seguimiento y evaluación con miras a conocer los efectos e impactos a corto, mediano y largo plazo de la formación.

La evaluación de los procesos formativos en el MEP, para el mejoramiento de la calidad de la educación

La evaluación es considerada útil y necesaria, por cuanto brinda información para comprender y visualizar el objeto evaluado, para revelar sus aciertos y desaciertos; y, a su vez, realizar recomendaciones para una oportuna toma de decisiones que mejore el quehacer de las organizaciones e instituciones. Además, permite atender la responsabilidad social de rendir cuentas de las actividades, planes y proyectos que se realizan en el quehacer institucional. En su forma más general, representa la valoración o expresión de un juicio sobre una circunstancia o un objeto (Stockman, 2011). La evaluación de la formación permanente en el IDPUGS, se concibe desde el enfoque de gestión basada en resultados y operacionalizada y sistematizada mediante el modelo de evaluación (MODEVA-PFP), construido para evaluar anualmente los planes formativos implementados en el MEP.

El modelo de evaluación del plan de formación permanente (MODEVA –PFP)

Las actividades de capacitación contempladas en el Plan de Formación Permanente del MEP, son evaluadas con el propósito de coordinar acciones de mejoramiento de los procesos formativos con las dependencias gestoras y, de este modo, obtener los insumos necesarios para la toma de decisiones en la optimización de los procesos formativos y de la educación en general.

El MODEVA-PFP es un referente teórico y normativo, en materia evaluativa, que establece los lineamientos técnicos y metodológicos para monitorear, dar seguimiento y evaluar los resultados obtenidos mediante los criterios de evaluación establecidos por Mideplan, en cuanto a la eficacia, la pertinencia y el impacto a corto plazo de las actividades formativas. De esta manera, permite construir evidencia y emitir juicios que contribuyan con la toma de decisiones y el planteamiento de propuestas de mejora de los procesos de formación permanente, a nivel regional y central del MEP.

Este modelo es de gran beneficio y provecho para el IDPUGS y las dependencias gestoras de la capacitación involucradas en el proceso de formación permanente, por cuanto permite atender la rendición de cuentas a las autoridades ministeriales para la toma de decisiones, así como realimentar, mediante un informe de resultados, la labor de las dependencias gestoras. A través de este modelo, se evalúan todas las actividades de formación que cuentan con información en el Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad). La información contenida en el Sigad permite la sistematización y tabulación de resultados de cada una de las AFP ejecutadas y la elaboración de informes de resultados que son el insumo primordial con que cuentan las dependencias gestoras ejecutoras de la capacitación, para el mejoramiento de los procesos formativos.

El MODEVA-PFP evalúa los criterios de evaluación de eficacia, pertinencia y los logros a corto plazo de la capacitación, mediante los instrumentos de evaluación, que se aplican a las personas participantes.

Estos criterios se valoran en diferentes niveles de la capacitación, según se muestran en el documento: Modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente MODEVA-PFP (p. 23 y 24); a saber:

El nivel 1, valora el criterio de eficacia de la capacitación mediante la categoría: Satisfacción de las personas participantes con respecto:

1. A la actividad de formación, según los recursos, los materiales, las estrategias de evaluación, las actividades de aprendizaje, el cumplimiento de los objetivos y el aprovechamiento del tiempo.
2. Al desempeño de las personas facilitadoras, según el aprovechamiento del tiempo, el dominio de los temas, el cumplimiento del programa, el dominio en la aplicación de métodos y técnicas y las habilidades para contextualizar, acompañar, motivar, aclarar dudas y comunicar, de manera asertiva, los conocimientos, entre otros aspectos.
3. Al ambiente virtual de aprendizaje (en caso de que la actividad de formación se haya impartido desde la modalidad de autoformación, en la que no media un tutor), según la navegación en la plataforma, la accesibilidad, la adaptabilidad a cualquier dispositivo, las orientaciones generales, los mecanismos de ayuda para realizar la actividad, las condiciones que propician la autonomía para el aprendizaje, entre otros.

En el nivel 2, se valora también la eficacia según la categoría **aprendizaje logrado** de acuerdo con el cumplimiento del objetivo general y los saberes planteados en el diseño curricular de las actividades de formación. El aprendizaje logrado en las personas capacitadas se considera de acuerdo a la modalidad en que ha sido impartida la actividad de formación, ya sea de aprovechamiento o participación. Por ejemplo, en las AFP impartidas en la modalidad de aprovechamiento, la valoración del nivel de aprendizaje se genera de la calificación final obtenida por las personas participantes, según la rúbrica de evaluación establecida en el diseño curricular; y de las actividades impartidas bajo la modalidad de participación, de la aplicación de un instrumento de autoevaluación, el cual es completado por las personas participantes al finalizar el curso.

En el nivel 3, se valoran dos criterios de evaluación: la pertinencia de la capacitación y los impactos a corto plazo que se evidencian, según las personas

capacitadas. El criterio de pertinencia valora la coherencia de la actividad de formación con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y los requerimientos de la política educativa; y el criterio de impacto a corto plazo, los logros de la capacitación en cuanto al mejoramiento de los desarrollos personal, profesional e institucional de las personas participantes y los efectos en el quehacer laboral.

Para capacitar a todas las personas funcionarias del MEP, sean estas del Título I (personal operativo, calificado, técnico, profesional y gerencial), como del Título II (docentes, técnico-docentes y los administrativo-docentes), el MODEVA-PFP cuenta con instrumentos específicos para cada uno de estos; los cuales se ubican en las tres áreas estratégicas establecidas (Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano [IDPUGS], 2018, pp. 8-10), a saber:

Área de práctica docente: en esta área se capacita principalmente al estrato docente y técnico-docente de los centros educativos, mediante actividades de formación orientadas a potenciar las habilidades, las destrezas y los conocimientos para el mejoramiento de la labor docente en el aula.

Área de gestión de centros educativos: en esta área se capacita al estrato administrativo-docente de los centros educativos, así como quienes ejercen la supervisión de la Educación, a través de actividades de formación orientadas al mejoramiento de la gestión de centros educativos, especialmente en la optimización de procesos correlacionados y tendientes a la mejora continua y la búsqueda de la excelencia; como es la planificación, la ejecución y la evaluación de las acciones administrativas y curriculares.

Área de gestión pública educativa: En esta área, se capacita al estrato operativo, calificado, técnico, profesional y gerencial, entre otros, ubicado en el Título I y Título II, que laboran en las direcciones regionales de

Educación y en las oficinas centrales del MEP (no contempladas en las áreas: prácticas docentes y gestión de centros educativos), mediante actividades de formación orientadas al mejoramiento de la planificación, ejecución, el seguimiento y la evaluación de acciones ministeriales que permitan llevar a cabo el proceso educativo, con el fin de responder y atender satisfactoriamente las necesidades educacionales detectadas en los niveles local, regional y nacional. Todo en procura del mejoramiento continuo de la educación costarricense.

Evaluación de los resultados de las actividades de formación y su interpretación

Para la sistematización y obtención de datos, el IDPUGS cuenta con el Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad) del IDPUGS. Este sistema es una herramienta diseñada para tramitar, administrar y evaluar la información de los procesos de formación permanente, implementados desde las distintas dependencias gestoras y bajo los lineamientos de la DGSC.

En el Sigad, se almacena información referente al diseño curricular de la AFP, la información de la población participante y de las personas facilitadoras, así como los resultados de las evaluaciones aplicadas en cada uno de los niveles establecidos en la evaluación, entre otros aspectos.

Con la información obtenida en el Sigad, se elaboran informes de resultados oportunos y precisos, que facilitan la toma de decisiones en el marco de la mejora de los procesos de formación, la optimización de las prácticas educativas y el desempeño profesional y laboral de las personas funcionarias del nivel central y regional del MEP.

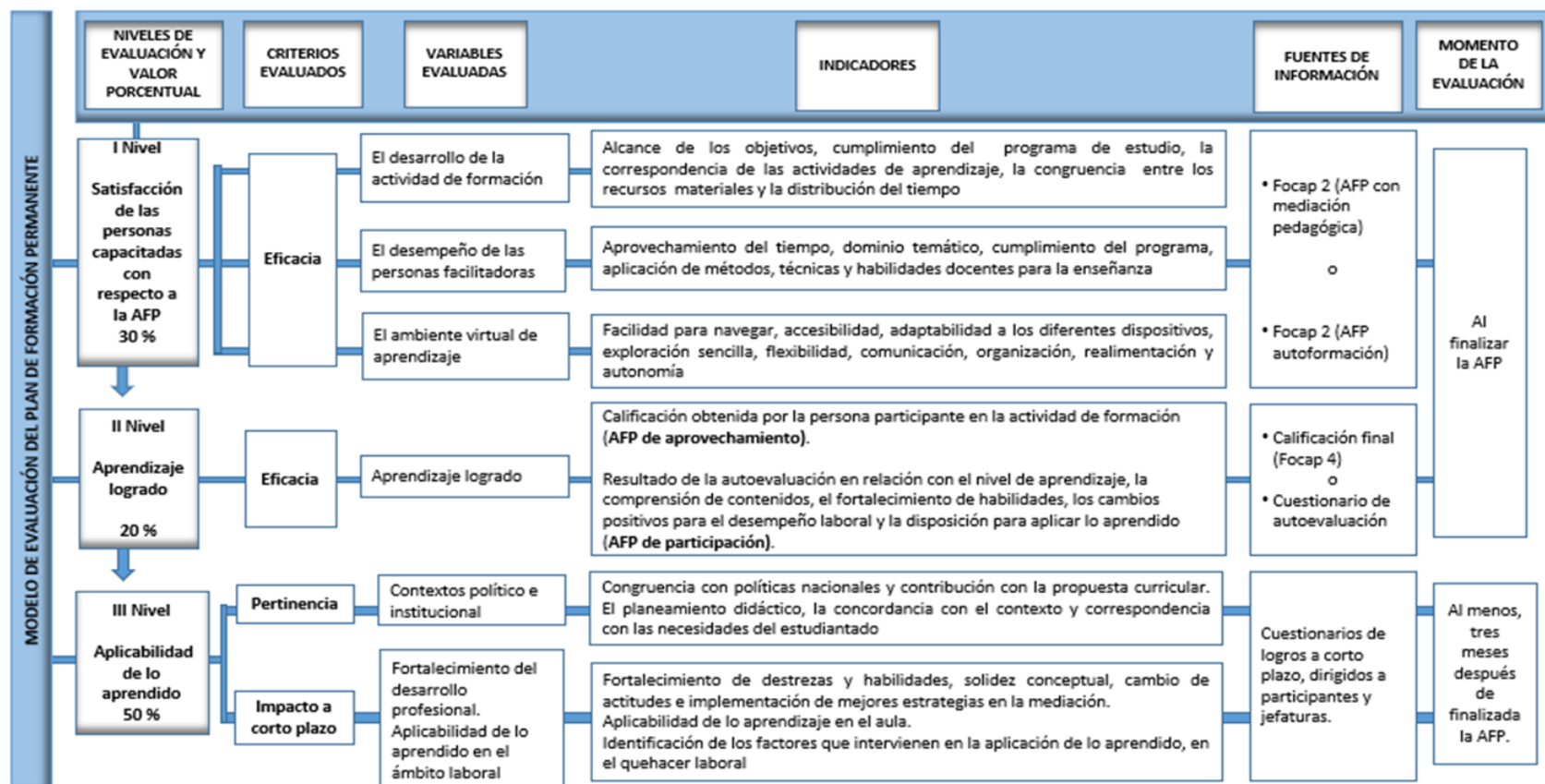
Para interpretar el nivel de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo de la capacitación, el MODEVA-PFP toma como referencia la escala numérica establecida por el CECADES. A partir de ella, se establecen cinco categorías cualitativas de evaluación (Excelente, Muy Buena, Buena, Regular e Insuficiente).

Cada una de estas categorías se identifican con los colores del semáforo, de manera que facilite el análisis y la interpretación, tal y como se muestra a continuación:

Evaluación cuantitativa	Evaluación cualitativa	Interpretación, según el MODEVA-PFP
0 a 59.99	Insuficiente	Ineficaz, nada pertinente y sin impacto a corto plazo
60 a 69.99	Regular	Muy poco eficaz, muy poco pertinente y de muy poco impacto a corto plazo
70 a 84.99	Buena	Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo
85 a 94.99	Muy buena	Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo
95 a 100	Excelente	Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total impacto a corto plazo

Fuente: DPUGS, Modelo de Evaluación del Plan de Formación Permanente MODEVA-PFP, 2021, p. 26.

En el siguiente esquema, se presenta el resumen teórico, metodológico y operativo del Modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente MODEVA-PFP, en el que se sustenta la evaluación de las actividades de formación permanente en el MEP (2021, p. 27).



Principales actores y personas beneficiarias de la capacitación en el MEP

Los actores principales que hacen posible el establecimiento, la ejecución y la evaluación de las ofertas formativas en el MEP son:

- Las autoridades ministeriales del Ministerio de Educación Pública
- El CECADES y sus respectivas dependencias
- El IDPUGS (sus instancias y departamentos)
- Las dependencias gestoras responsables del planteamiento, diseño y ejecución de las actividades de formación
- Las personas facilitadoras de las actividades de formación
- Los beneficiarios, es decir, todas las personas funcionarias del MEP, ubicadas en el Título I y Título II, quienes son capacitadas mediante las actividades de formación permanente establecidas en el PFP.

Capítulo III. Diseño de la evaluación

Propósito de la evaluación

El propósito de la evaluación es valorar el nivel de eficacia, pertinencia y el impacto a corto plazo de las actividades de formación permanente implementadas en la modalidad de aprovechamiento y participación del PFP, según lo establecido en el MODEVA-PFP, para conocer la contribución de la capacitación en el mejoramiento del desarrollo personal y profesional y el quehacer laboral de las personas funcionarias capacitadas, así como identificar los factores que favorecen o limitan la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral, y los aspectos que deben mejorarse en las ofertas formativas implementadas por el IDPUGS.

Además, estos resultados sirven para brindar insumos a las autoridades ministeriales y al IDPUGS para el mejoramiento de las ofertas formativas y de la persona funcionaria en general.

Problema de evaluación

1. ¿En qué medida las actividades de formación permanente en la modalidad de aprovechamiento y participación promueven el fortalecimiento de los desarrollos personal y profesional, así como la práctica laboral en el personal capacitado?
 - 1.1. ¿En qué medida las características de las actividades de formación, según la modalidad, finalidad, estrategia metodológica y el financiamiento influyen en la satisfacción de las personas participantes y en el logro de los objetivos planteados?
 - 1.2. ¿En qué medida la oferta académica implementada satisface las necesidades de conocimientos para el fortalecimiento de los desarrollos personal, profesional y laboral del personal capacitado?

- 1.3. ¿De qué manera los factores internos y externos favorecen o desfavorecen la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral en las personas capacitadas?
- 1.4. ¿De qué manera las personas capacitadas aplican lo aprendido en su quehacer laboral para la mejora del quehacer laboral?

Las interrogantes anteriores versan sobre las actividades de formación permanente en la modalidad de aprovechamiento y participación contenidas en los planes de formación permanente, las cuales fueron ejecutadas en el IV trimestre del 2021 y en el I, II y III trimestres del 2022, implementadas para optimizar la práctica laboral mediante el fortalecimiento del desarrollo personal y profesional de la persona funcionaria de la educación.

Objetivo general

Valorar, de manera integral, la eficacia, pertinencia y los logros a corto plazo de las actividades de formación permanente, ejecutadas en el IV trimestre del 2021, y I, II y III trimestres del 2022, en las modalidades de aprovechamiento y participación, de acuerdo a lo establecido en el MODEVA-PFP.

Objetivos específicos

1. Indagar sobre el nivel de satisfacción que obtienen las personas capacitadas en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos para el fortalecimiento del desarrollo personal, profesional y laboral.
2. Determinar la eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de las AFP implementadas, según las características que estas presentan (modalidad, finalidad, estrategia metodológica y tipo de financiamiento).
3. Identificar los factores internos y externos que favorecen la implementación de lo aprendido por las personas capacitadas en el quehacer laboral.

4. Describir las acciones o los aspectos que implementan las personas capacitadas en el quehacer laboral, a partir de los conocimientos adquiridos.

Operacionalización de la evaluación

En el siguiente cuadro de elaboración propia, se describen los aspectos que se toman en cuenta para valorar cada uno de los criterios, las fuentes de información y el valor porcentual correspondiente a cada uno de estos.

Tabla 1: Criterios según el MODEVA-PFP

Criterios de evaluación	Categorías	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
Eficacia	1- <u>El aprendizaje logrado</u> . Valora los conocimientos y las habilidades adquiridas en la AFP, según el objetivo general y los saberes planteados en el formulario de capacitación. Este rubro del criterio varía, según la modalidad de la AFP.			20 %
	En las AFP de la modalidad de aprovechamiento, se refiere a la calificación final de las personas participantes.	Focap 4	Promedio de la calificación final de las personas que asistieron, al menos, al 60 % del total de horas de la AFP.	
	En las AFP de la modalidad de participación, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes, a partir de su aprendizaje.	Focap 2 (apartado de: Autoevaluación del aprendizaje)	Promedio del resultado de la autoevaluación del aprendizaje del total de respuestas registradas en el Sigad.	
	2- <u>La satisfacción de las personas participantes con la AFP</u> Considera la satisfacción con el desarrollo de la AFP y también con el desempeño de la persona facilitadora, o bien, el ambiente virtual de aprendizaje (cuando la estrategia metodológica es de autoformación).	Focap 2 (apartado de: Evaluación de la actividad y de la persona facilitadora)	Promedio del resultado de la evaluación de la actividad y del desempeño de la persona facilitadora.	30 %

Criterios de evaluación	Categorías	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
Pertinencia	Medida en que la AFP responde y es congruente con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y los requerimientos de la política educativa.	Cuestionario de evaluación de pertinencia y logros a corto plazo	Promedio de los datos obtenidos con el cuestionario aplicado a las personas participantes, tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 35 %).	50 %
Impacto a corto plazo	Valora el aporte de la AFP en el fortalecimiento de los desarrollos personal, profesional e institucional y los factores que han favorecido la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, según el criterio de las personas capacitadas y las jefaturas.	Cuestionario de evaluación de pertinencia y logros a corto plazo	Promedio de los resultados del cuestionario aplicado a las jefaturas, tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 15 %).	

Fuente: IDPUGS, Modelo de Evaluación del Plan de Formación Permanente MODEVA-PFP, 2021

Enfoque de la evaluación

La evaluación se sustenta en el enfoque propuesto por D.L. Stufflebeam y A. Schikfield (1987), citado por Rosales (1990), el cual define la evaluación para la toma de decisiones como:

Proceso para identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados. (p. 183)

Este modelo se sustenta sobre la base de la importancia de la toma de decisiones de un determinado programa, con el fin de maximizar y valorizar la utilización de los resultados.

La población en estudio está conformada por todas las personas funcionarias quienes participaron en las actividades de formación permanente impartidas en la modalidad de aprovechamiento y participación, quienes fueron convocadas o invitadas por las dependencias gestoras en el IV trimestre del 2021 y el I, II y III trimestre del 2022. En total, la población en estudio es de 9999 personas funcionarias de todos los estratos, capacitadas mediante las AFP de las tres áreas estratégicas contempladas, según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2: Población total capacitada en las AFP ejecutadas en el IV trimestre del 2021, y I, II y III trimestres del 2022, según el área estratégica y la modalidad

Área estratégica	Aprovechamiento	Participación	Total de participantes
Práctica docente	2790	6014	8804
Gestión de centros educativos	22	168	190
Gestión pública educativa	926	79	1005
Total de la población	3738	6261	9999

Fuente: Elaboración propia

Momento de la evaluación

De acuerdo con el momento de la evaluación, esta es ex post, ya que se evalúa un año después de haberse implementado las actividades de formación.

Tipo de evaluación

La finalidad de este estudio de evaluación es sumativo, por cuanto pretende evaluar la contribución de la oferta formativa con respecto a la eficacia, pertinencia y los logros en el corto plazo, en el fortalecimiento y el mejoramiento de los desempeños profesional y laboral, y sus efectos en el quehacer laboral.

Diseño de la evaluación

La evaluación se sustenta en un diseño no experimental transversal ex post- facto, ya que pretende recolectar datos en un tiempo determinado, sin intervenir en el ambiente; por tanto, no hay manipulación de variables, es decir, se observan los resultados tal y como se dan en su contexto natural, con el fin de analizarlos, además, no se cuenta con información de la situación, antes de la intervención, ni con un grupo de control.

El estudio es descriptivo. Al respecto Hernández, R. (2014), señala:

“...los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. Su objetivo no es como estas se relacionan”.
(p. 164)

La evaluación tiene un enfoque mixto, ya que se vinculan datos cuantitativos y cualitativos para responder a las interrogantes de evaluación. Ello implica recolección, análisis e integración de los datos cualitativos y cuantitativos, con el fin de contar con una perspectiva más amplia y profunda de la realidad. Mediante este enfoque, se espera dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Descripción de la metodología para la obtención de los resultados

Para conocer el nivel de logro alcanzado del Plan de Formación Permanente, en cuanto al nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de las actividades de formación permanente, se conjuntó en una base de datos, por trimestre, los resultados obtenidos de cada uno de los grupos establecidos en las AFP. La base de datos contempla los resultados de las AFP ejecutadas en el IV trimestre del 2021 y el I, II y III trimestres del 2022.

Esta base de datos sistematiza la información que caracteriza a las AFP, a los grupos establecidos y la población participante, a saber:

Características específicas de las AFP

- Nombre de la dependencia gestora responsable de la ejecución
- Número que la identifica en el Sigad
- Nombre consignado en el plan de estudio
- Área estratégica a la que pertenece

- Tipo de instrumento aplicado (implementación o desarrollo profesional)
- Fecha de inicio y fin de la AFP
- Modalidad establecida (aprovechamiento o participación) a la que pertenece
- Clase (curso, taller, entre otras)
- Tipo de financiamiento dado
- Población según el estrato al que se dirigió
- Duración en horas
- Cantidad de grupos conformados
- Nombre de la(s) persona(s) facilitadora(s) o tutor(as) de la capacitación.

Información específica de la población participante

- Total de participantes, aprobados y reprobados
- Total de personas consideradas para obtener el promedio total de aprendizaje
- Total de personas que responden los formularios de capacitación (Focap 2)
- Total de personas que responden las encuestas de logros a corto plazo.

Información sobre el resultado final del MODEVA-PFP

- Total de logro alcanzado de la AFP en el nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de la capacitación, según el porcentaje obtenido en cada uno de los niveles evaluativos considerados en el MODEVA-PFP y su respectiva interpretación cualitativa (Excelente, Muy buena, Buena, Regular e Insuficiente).

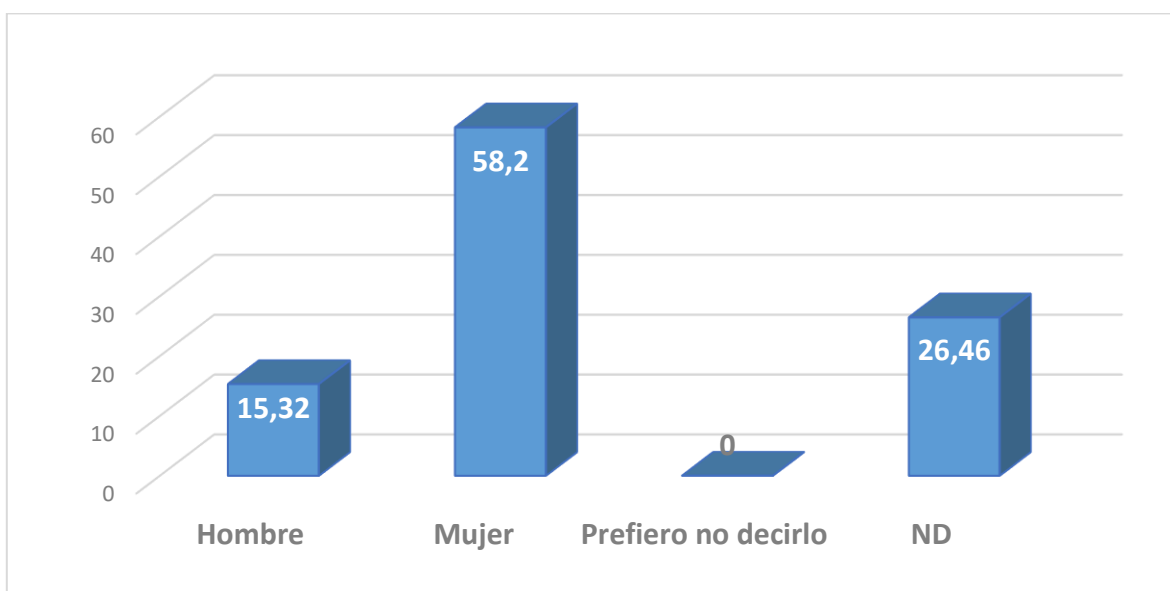
A partir de los datos obtenidos, se realizan los análisis descriptivos y las relaciones entre las variables e indicadores establecidos para concluir y sistematizar un informe final de resultados del PFP. Para el análisis e interpretación de los datos, se tomó en cuenta únicamente a la población que respondió las encuestas aplicadas durante el proceso de formación.

Capítulo IV. Presentación y descripción de los resultados

Descripción de la población capacitada según las condiciones y características

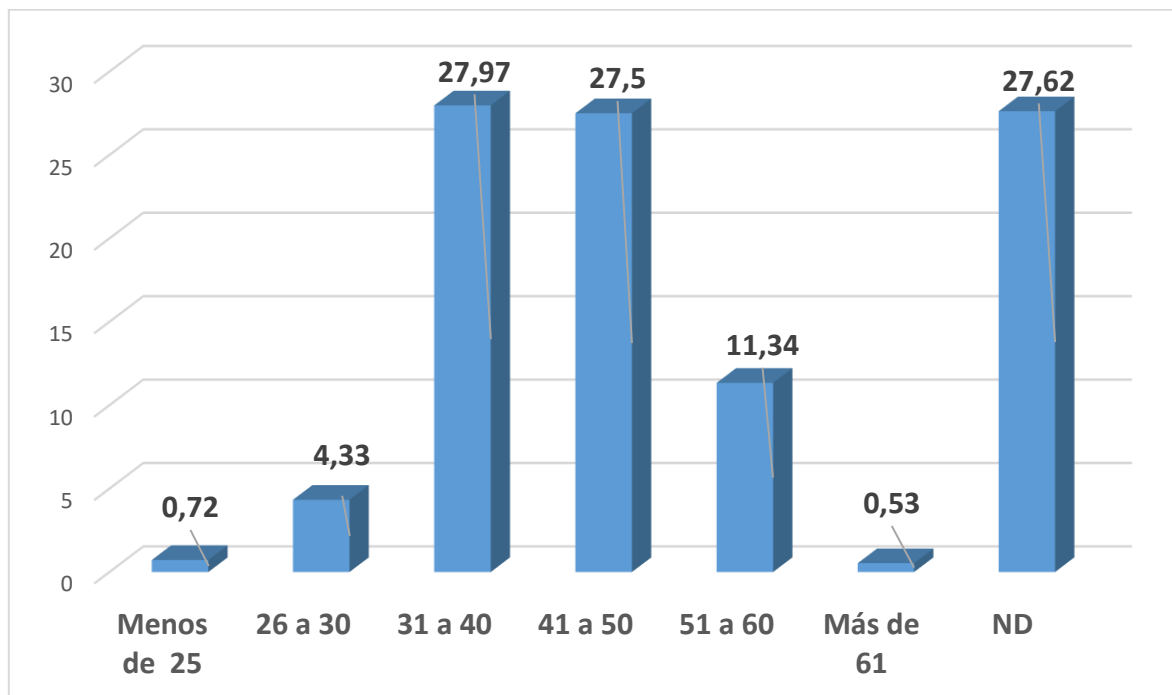
Los datos que a continuación se presentan, se sustentan en la opinión de las personas que respondieron las encuestas (61,89 %). Porcentaje considerado alto y confiable, el cual se obtiene del promedio total de respuestas obtenidas en cada uno de los niveles evaluados en el MODEVA-PFP (Ver Anexo 1, Tabla 4). Todos los gráficos que se presentan en este capítulo son de elaboración propia.

Gráfico 1: *Sexo biológico de la población evaluada*



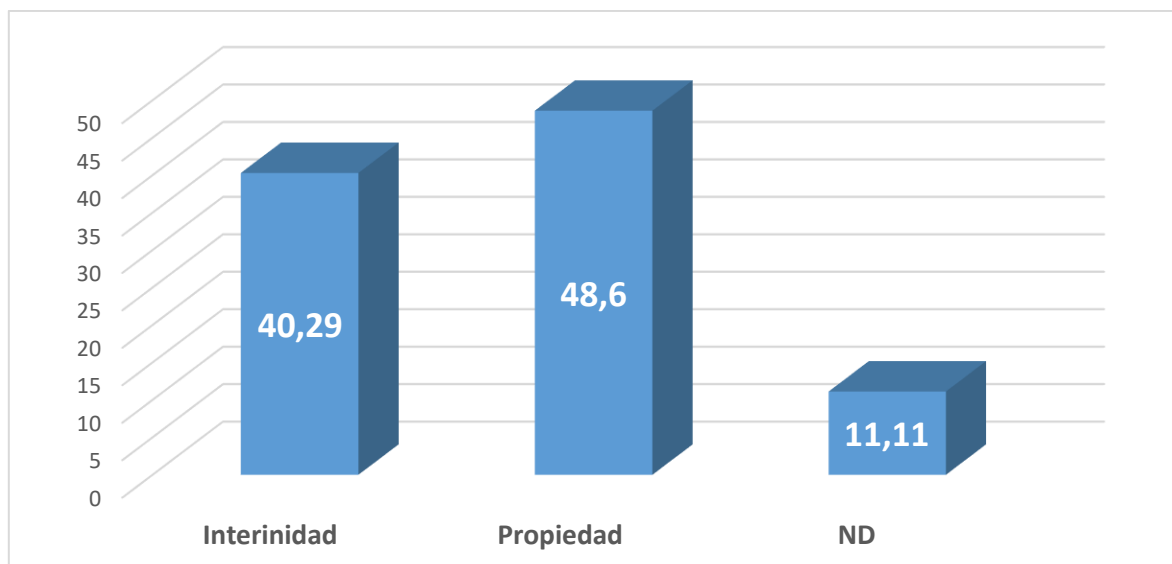
Con respecto al sexo biológico, del total de personas que contestaron la encuesta de logros a corto plazo, el 58, 2 % son mujeres y el 15, 32 % son hombres. Hay un 24, 46 % de datos incompletos debido a que no todas las personas respondieron la pregunta establecida.

Gráfico 2: Grupos de edades en las que se encuentra la población capacitada



De acuerdo con el análisis del grupo etario de las personas consultadas, existe un porcentaje mayoritario de quienes se encuentran en el rango de edad de 31 a 50 años (55, 47 %). Los porcentajes más bajos corresponden a las personas encuestadas mayores de 61 años de edad (0,53 %) y menos de 25 años de edad (0,72 %).

Gráfico 3: Condición laboral que tiene la población capacitada



Considerando la condición laboral de las personas consultadas, en todas las áreas estratégicas, el 48,6 % está en propiedad; mientras que el 40,29 % se encuentra en condición interina; es decir, existe un porcentaje similar en ambos, lo cual indica que los procesos de capacitación se brindan a toda la población en igualdad de condiciones, independientemente de su situación laboral.

Descripción de las actividades de formación permanente, según las características que presentan

El total de actividades de formación permanente evaluadas fue de 394, y la respectiva población capacitada durante los periodos del IV trimestre del 2021, y I, II, y III trimestres del 2022; correspondió a 9999 personas. Según se muestra en la tabla resumen (número 7), ubicada en el Anexo 1, la población especialmente capacitada pertenece al estrato docente, ubicado en el área estratégica de práctica docente, correspondiente a 8804 personas, equivalente al 88 %; mientras que de las personas funcionarias de otros estratos (técnico-docente y administrativo-docente, entre otros), ubicados en las otras áreas, se capacitaron a 1005 personas (10 %) en gestión pública educativa, y 190 personas (2 %), en

gestión de centros educativos. Estos resultados nos indican que el Plan de Formación Permanente tiene como prioridad la capacitación de las personas funcionarias ubicadas en el estrato docente.

Con respecto a la modalidad de las AFP evaluadas, el 71,09 % corresponde a las actividades de participación (7108 personas capacitadas), y el 28,91 % de aprovechamiento (2891 personas capacitadas). La mayoría de las actividades que se programan en el PFP son de participación.

En cuanto a las estrategias metodológicas implementadas en las actividades de formación, las no presenciales de autoformación, fueron las que más se impartieron en los períodos evaluados (53,38 %), equivalente a 5337 personas capacitadas, seguida de la estrategia no presencial-virtual con tutor (30,12 %), correspondiente a 3012 personas capacitadas. Las estrategias mixtas, no presencial a distancia o presencial se han implementado poco; ya que no llegan, cada una, al 10 %.

Con respecto a la finalidad de las AFP de implementación o de desarrollo profesional, hay mayor participación en las AFP de implementación (83,03 %) que en las AFP de desarrollo profesional (16,97 %). Este dato nos muestra que el PFP se orienta a proveer insumos importantes para la mejora de la práctica laboral, específicamente en el estrato docente. Un dato importante de describir es que la oferta formativa únicamente está dirigiendo la capacitación a través de cursos, esto por cuanto el 100 % de las actividades de formación corresponden a esta clase de AFP.

Con respecto al tipo de financiamiento que tienen las AFP, se observa que el 87,44 % son financiadas con recursos propios de las instancias; un 7,86 %, con presupuesto del IDPUGS; y el 4,70 %, en convenio con instancias privadas como son las ONG, universidades, entre otras. Toda la información explicitada en el punto 2, de la presentación y análisis de resultados, descrita en los párrafos anteriores, se muestra en detalle en el cuadro 4 que aparece en el Anexo 1.

Otro dato importante es que del total de dependencias gestoras inscritas en el Sigad (125), únicamente ejecutaron actividades de formación permanente en el periodo evaluado, 23 de ellas. Estas dependencias fueron las responsables de capacitar a 9999 personas funcionarias de los estratos principalmente docentes, técnico-docentes y administrativo-docentes y sus jefaturas.

Entre las dependencias gestoras que más personas funcionarias capacitaron mediante las AFP implementadas, se destacan la Fundación Omar Dengo (33 AFP y 3330 personas capacitadas), y el CENAREC (24 AFP y 685 personas capacitadas). Para visualizar el resultado, según el MODEVA-PFP, en cada uno de los grupos ejecutados de cada AFP, impartidas por las dependencias gestoras, se deberá remitir al Anexo 1, Tabla 3.

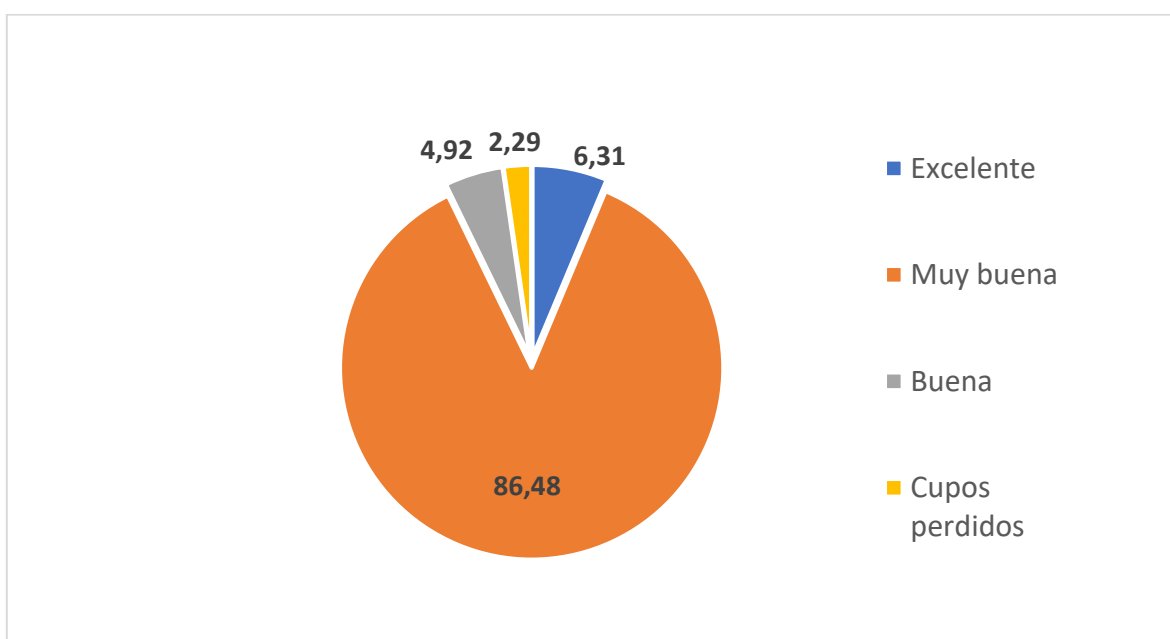
De las 123 actividades gestoras ejecutadas, 103 de ellas corresponden al área estratégica de práctica docente, cuyo estrato capacitado mayoritariamente fue el docente y técnico docente (8804 personas capacitadas, y 7816 aprobadas). En el caso del área de gestión pública educativa, se desarrollaron 17 actividades de formación permanente, y se capacitó, mayoritariamente, al estrato técnico docente ejecutor y profesional ejecutor (1005 personas capacitadas, y 918 aprobadas). Por último, en el área de gestión de centros educativos se llevó a cabo 3 actividades de formación dirigida a técnico-docentes, administrativo-docente y jefaturas (190 personas capacitadas, y aprobadas 102).

En el Anexo 1, Tabla 3, se muestra el detalle de la información: nombres de la dependencia gestora, cantidad de AFP impartidas, el total de grupos que se conformaron por AFP, el total de personas capacitadas y aprobadas; y el resultado final obtenido de las AFP, en la Tabla 8.

Resultados de las AFP según el nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo alcanzado y las características que estas presentan

En resumen, tomando en cuenta el resultado final que obtienen las AFP evaluadas en el periodo establecido, según la escala de valoración cuantitativa y cualitativa establecida en el MODEVA-PFP, el gráfico siguiente muestra los resultados.

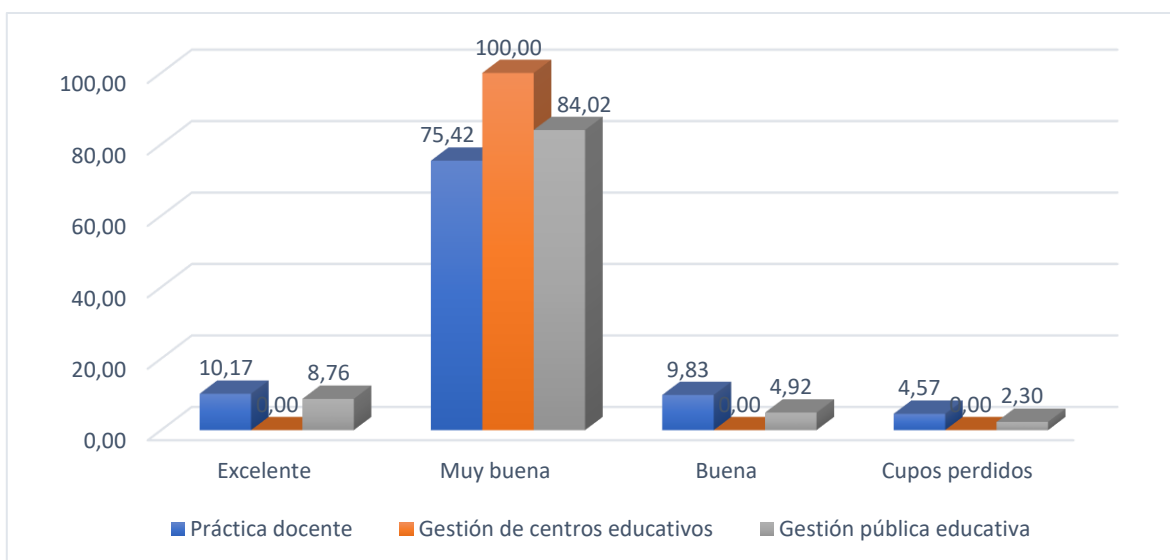
Gráfico 4: Valoración de la eficacia, la pertinencia y los logros a corto plazo de la capacitación, según el MODEVA-PFP



Como se puede observar en el gráfico anterior, la mayoría de las AFP fueron consideradas como muy buenas (86,48 %), rango establecido para todas aquellas AFP que obtuvieron una calificación que va desde 85 a 94,99 puntos según la escala; seguida de las AFP excelentes (6,31 %), por cuanto alcanzaron una calificación de 95 a 100 puntos. Un porcentaje menor lo obtienen las AFP calificadas como buenas (4,92 %) que son las que se ubican entre el 70 y 84,99 punto, y el 2,29 % lo obtienen las AFP que no pudieron ser promediadas por el MODEVA-PFP, por cuanto se carece de información por parte de las personas participantes, en alguno de los niveles evaluativos que se establecieron.

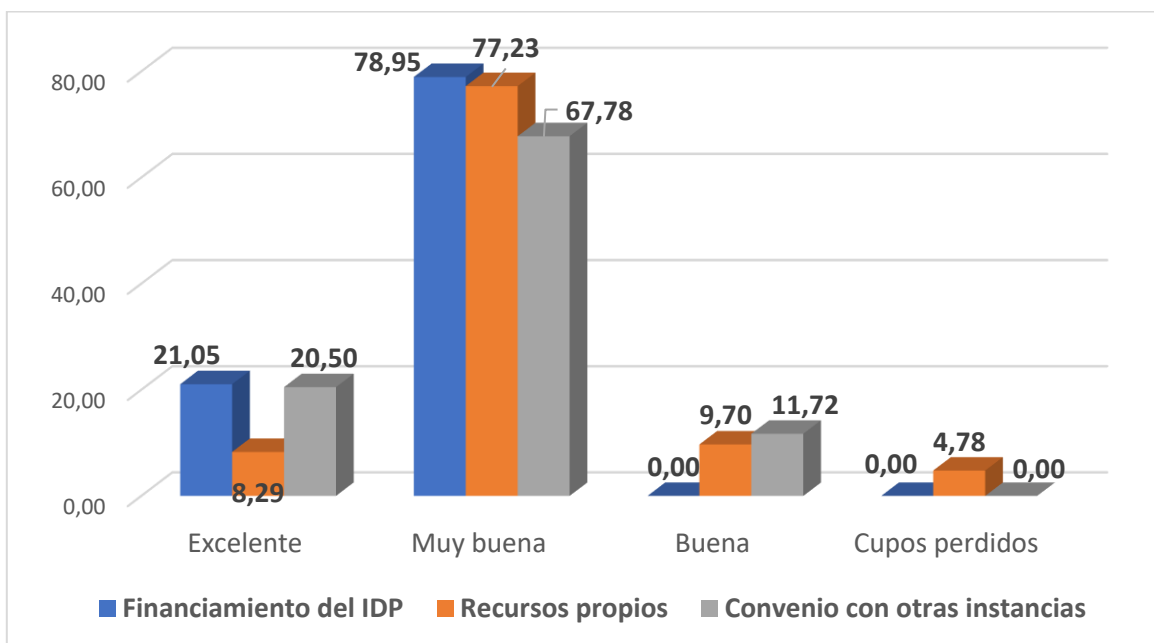
Para conocer los resultados que obtienen las AFP evaluadas en el periodo establecido, según el resultado final MODEVA-PFP, en relación con las características específicas que estas presentan, los gráficos siguientes muestran los resultados.

Gráfico 5: Valoración de las AFP según la opinión de las personas consultadas con respecto al nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de la capacitación recibida de acuerdo con el área estratégica



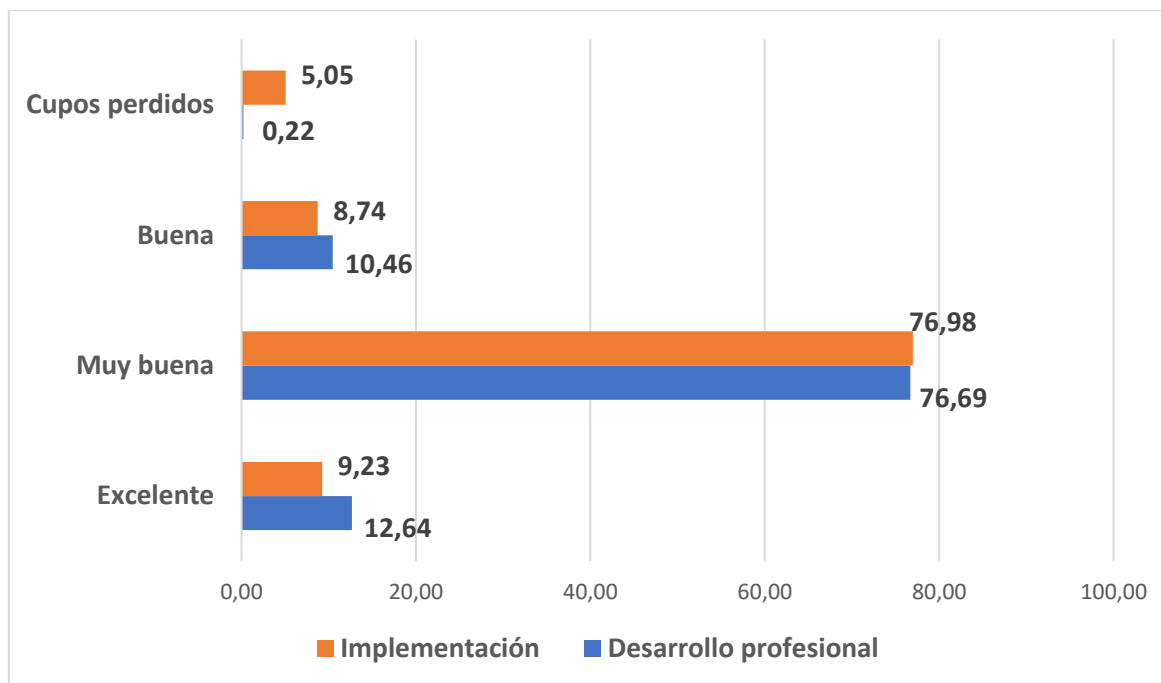
De acuerdo con la percepción de las personas consultadas, el gráfico 2 indica que las AFP de gestión de centros educativos, en el rango de muy buenas, tiene una mayor calificación (100 %), mientras que las de gestión pública educativa obtuvieron un 84,02 %, y las de práctica docente un 74,42 % en el mismo rango; no obstante, en la categoría de excelente, las que obtienen un mayor puntaje son las de práctica docente (10,17 %).

Gráfico 6: Valoración de las AFP según la opinión de las personas consultadas con respecto al nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de la capacitación recibida de acuerdo con el tipo de financiamiento



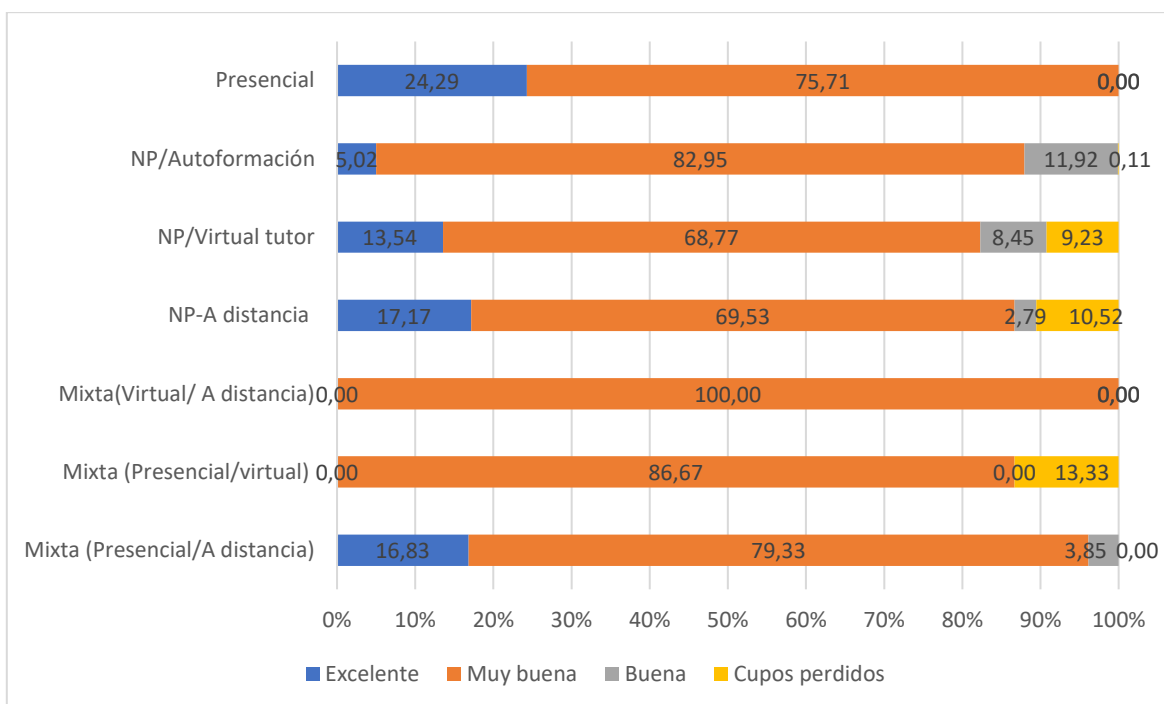
Tomando en consideración el tipo de financiamiento de las AFP, son consideradas muy buenas, con porcentajes parecidos en promedio (78, 09 %), tanto las financiadas por el IDPUGS (78, 95 %), como las que se realizan con recursos propios (77, 23 %); y en un porcentaje menor, las AFP financiadas por convenio con otras instancias privadas (67, 78%); no obstante, tal y como se muestra en el gráfico 6, las que obtuvieron mayor porcentaje en la categoría de excelente fueron las financiadas por el IDPUGS (21,05 %) y las que se realizan mediante convenios con otras instancias privadas (20,50 %), a diferencia de las que se realizan con recursos propios (8, 29 %).

Gráfico 7: Valoración de las AFP según la opinión de las personas consultadas con respecto al nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de la capacitación recibida de acuerdo con la finalidad de la AFP



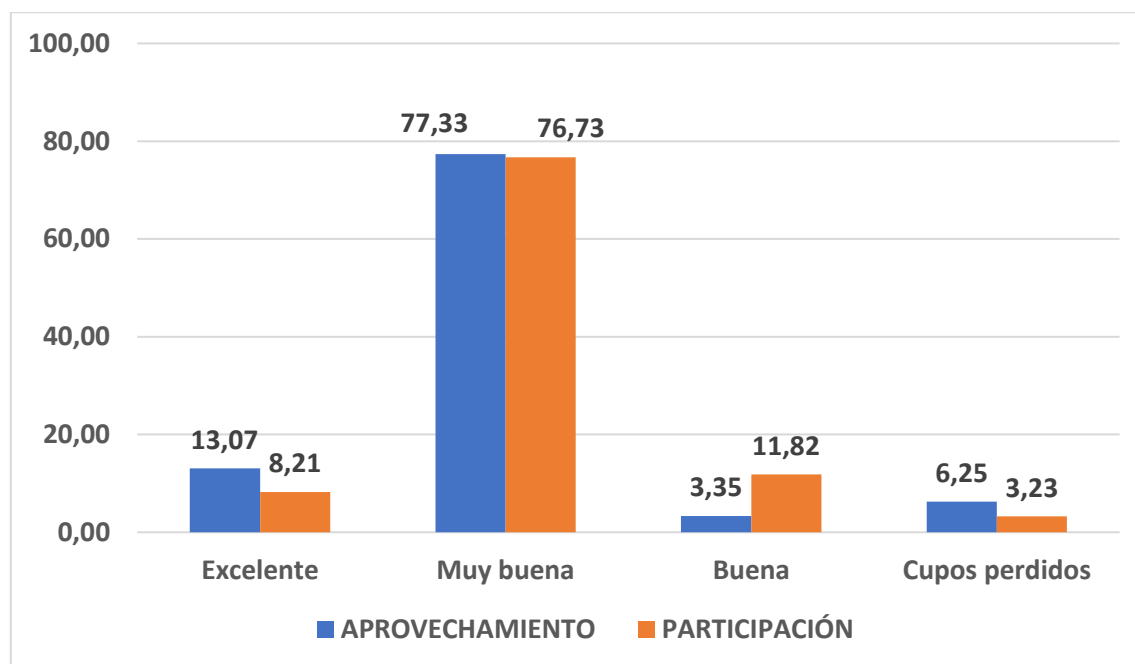
De acuerdo con la finalidad de las actividades de formación (desarrollo profesional o implementación), se observa que la diferencia en la categoría muy buena es mínima. En promedio, alcanzan el 76,83 %; seguidamente, las AFP de desarrollo profesional en la categoría de excelente son las que obtienen el puntaje más alto (12,64 %), mientras que las de implementación obtuvieron un 9,23 %. Las AFP calificadas como buenas, en el caso de las de desarrollo profesional, obtuvieron un 10,46 %; y las de implementación, un 8,74 %.

Gráfico 8: Valoración de las AFP según la opinión de las personas consultadas con respecto al nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de la capacitación recibida de acuerdo con la estrategia metodológica



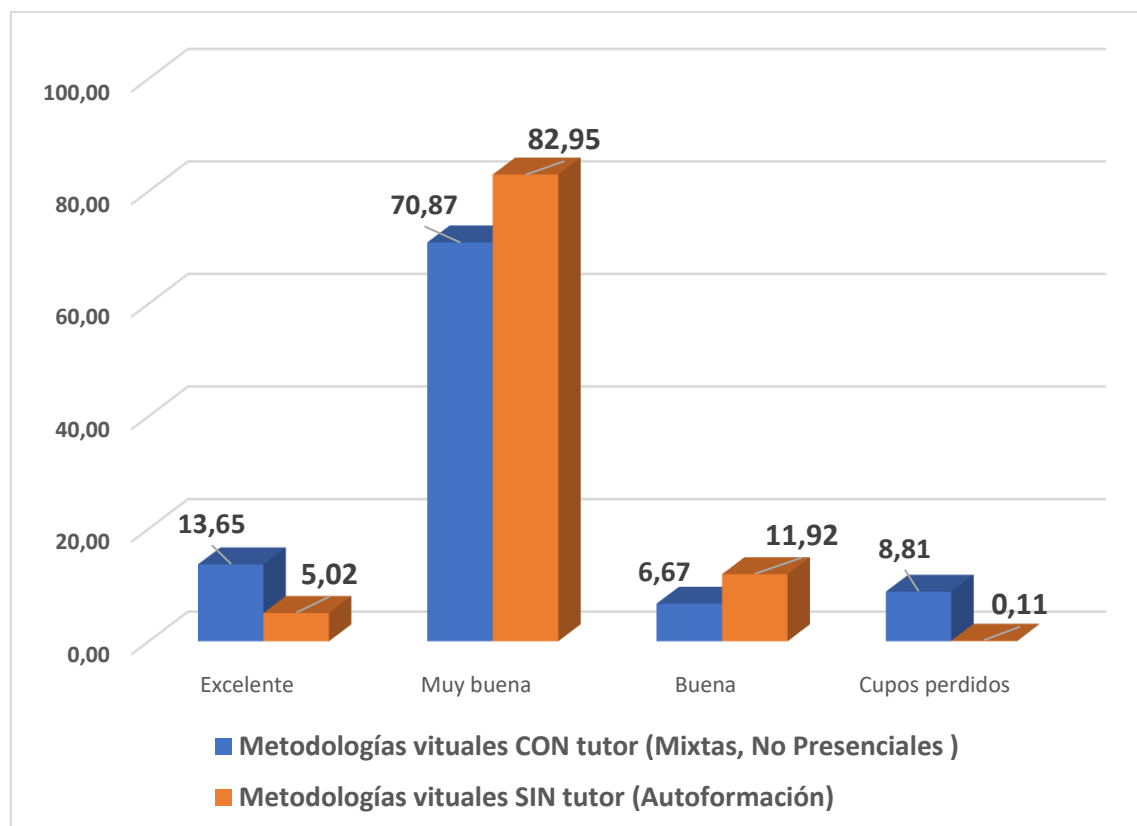
De acuerdo con la evaluación de los tres niveles del MODEVA-PFP, se consideran excelentes, mayoritariamente, las AFP presenciales (24, 29 %); mientras que las mixtas (virtual-a distancia) y (presencial-virtual), no alcanzaron esta categoría; para ello, se puede observar el gráfico 5.

Gráfico 9: Valoración de las AFP según la opinión de las personas consultadas con respecto al nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de la capacitación recibida de acuerdo con la modalidad de la AFP



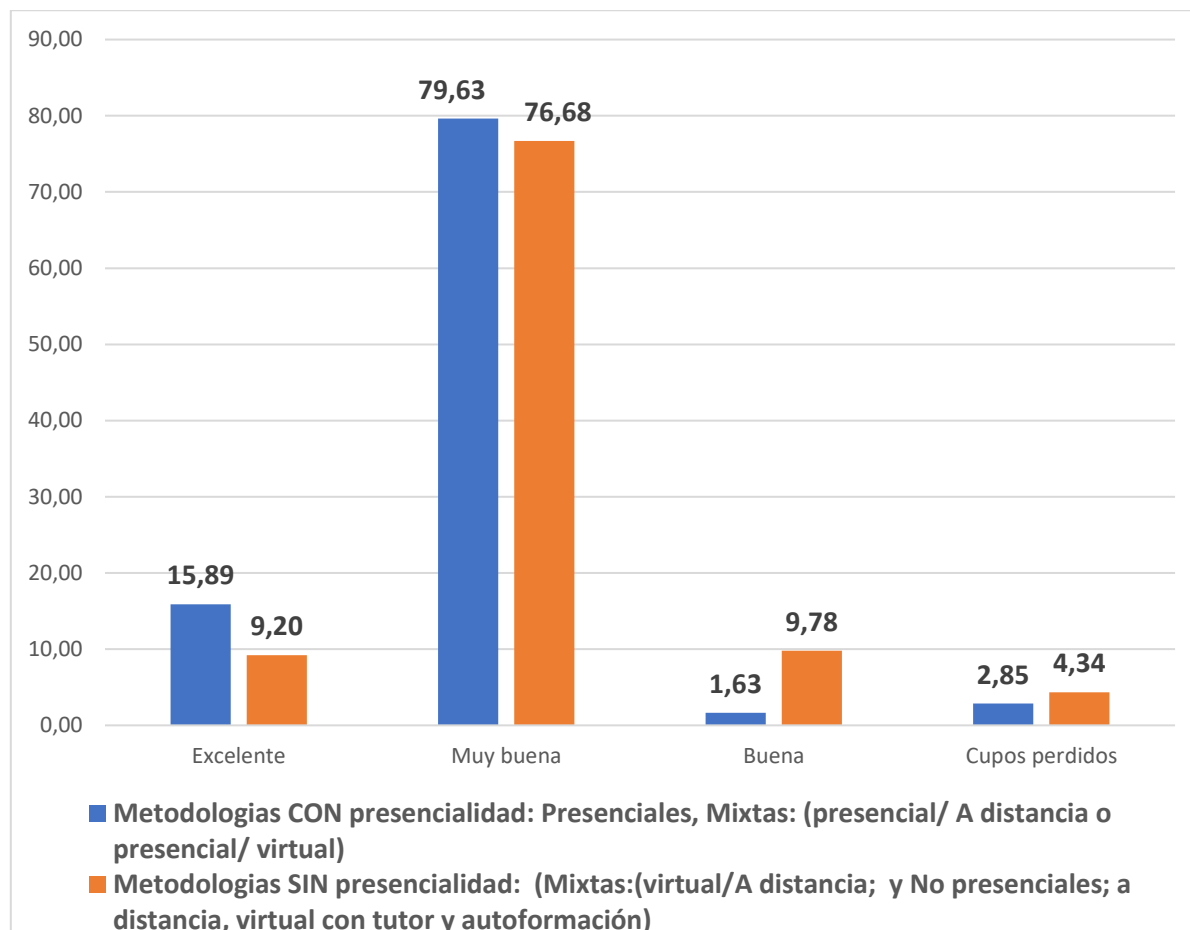
De acuerdo con la valoración de los criterios del MODEVA-PFP, las AFP de aprovechamiento tienen una calificación más alta con respecto a las AFP de participación; tanto en el rubro de excelente (AFP de aprovechamiento: 13,07 %, AFP de participación: 8,21 %), como en la categoría de muy buena (AFP de aprovechamiento: 77,33 %, y AFP de participación: 76,73 %), tal y como se muestra en el gráfico 9; aunque la diferencia entre ellas, en dichas categorías, oscila en un porcentaje mínimo.

Gráfico 10: Valoración de las AFP según la opinión de las personas consultadas con respecto al nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de la capacitación recibida, de acuerdo con todas las estrategias metodológicas virtuales con tutor y virtuales sin tutor (autoformación)



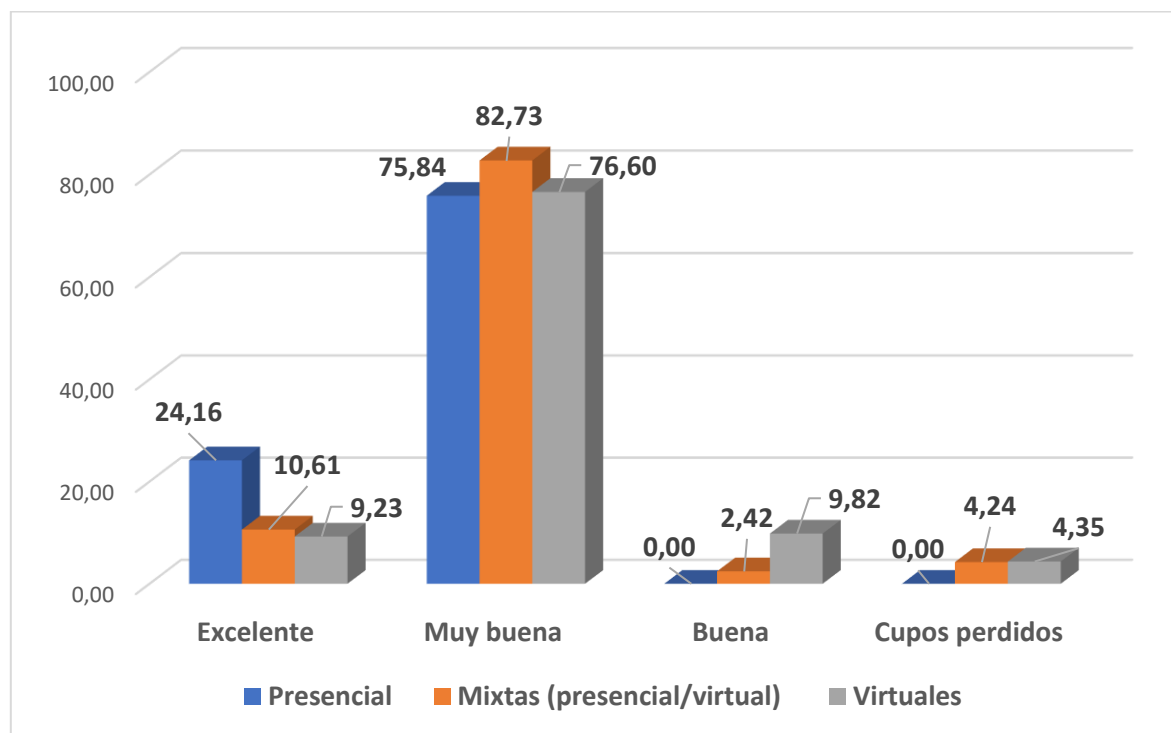
El gráfico 10 evidencia que las estrategias metodológicas virtuales, en las que media un tutor especialista en la temática, sean estas mixtas (virtual/con tutor, virtual/a distancia o no presencial/a distancia), son las mejor evaluadas en la categoría de excelente (13, 65 %), con una diferencia de 8,64 puntos porcentuales con respecto a las estrategias que no tienen un tutor a cargo de la enseñanza; como son las de estrategias no presenciales /autoformación o autocapacitación.

Gráfico 11: Valoración de las AFP según la opinión de las personas consultadas con respecto al nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de la capacitación recibida, de acuerdo con las estrategias metodológicas con componente de presencialidad versus totalmente virtuales



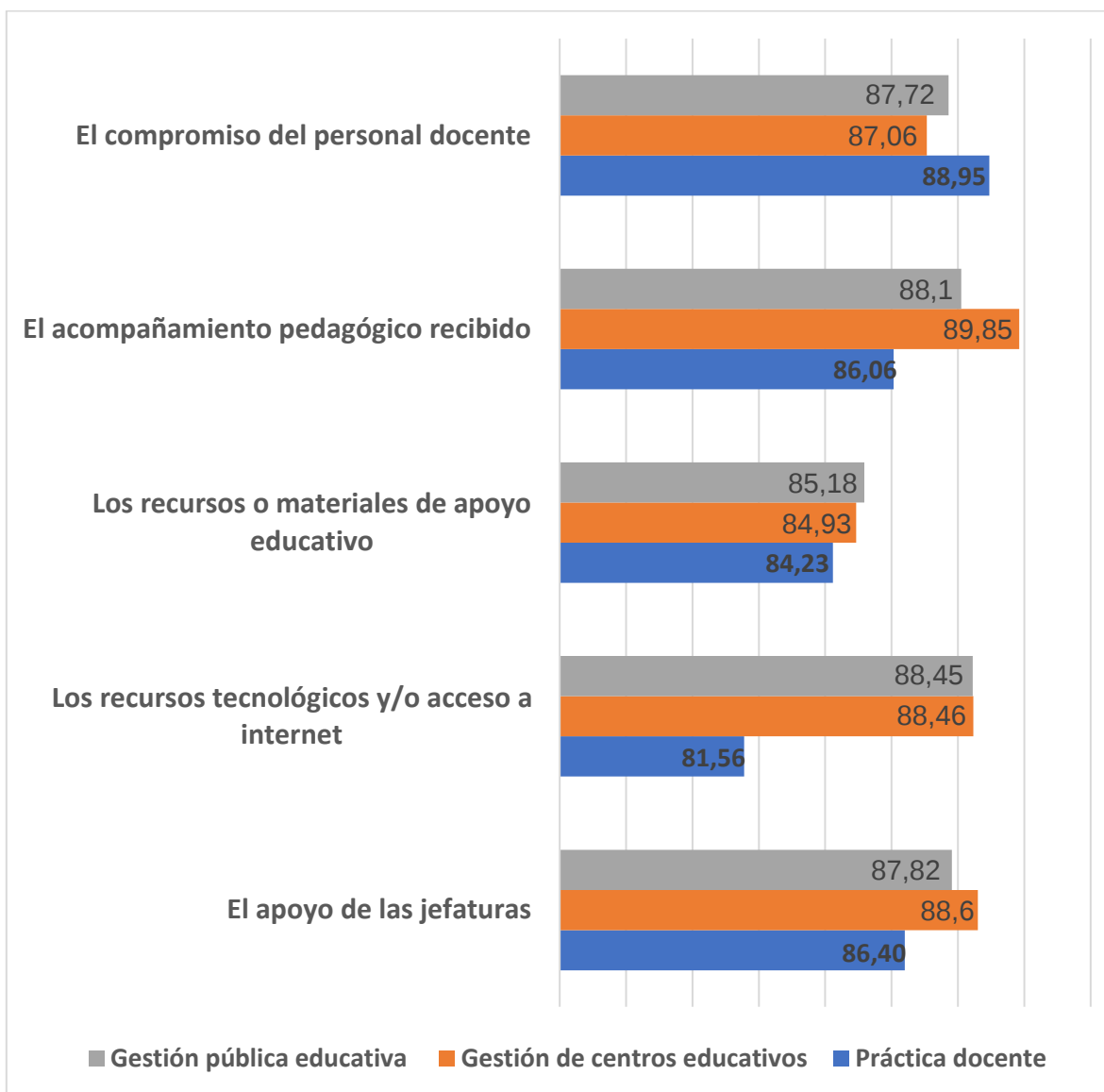
En el gráfico 11, se evidencia que la mayoría de las metodologías con presencialidad fueron calificadas como muy buenas, y también las mejor calificadas como excelentes. Las metodologías, con algún grado de presencialidad, son las que más gustan a las personas participantes quienes han sido capacitadas.

Gráfico 12: Valoración de las AFP según la opinión de las personas consultadas con respecto al nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de la capacitación recibida, de acuerdo con las estrategias metodológicas presenciales, mixtas y virtuales



Las personas consultadas consideran que las AFP presenciales tienen el rango de categoría excelente más alto (24,16 %) por sobre las AFP mixtas (presenciales-virtuales) (10,61 %) y virtuales (9,23 %); no obstante, las AFP mixtas (presencial-virtual) tienen el porcentaje más alto en la categoría de muy buenas (82,73 %), con respecto a las virtuales (76,60 %) y las presenciales (75,84 %).

Gráfico 13: Aspectos por área estratégica que favorecen la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, según las opiniones de las personas participantes



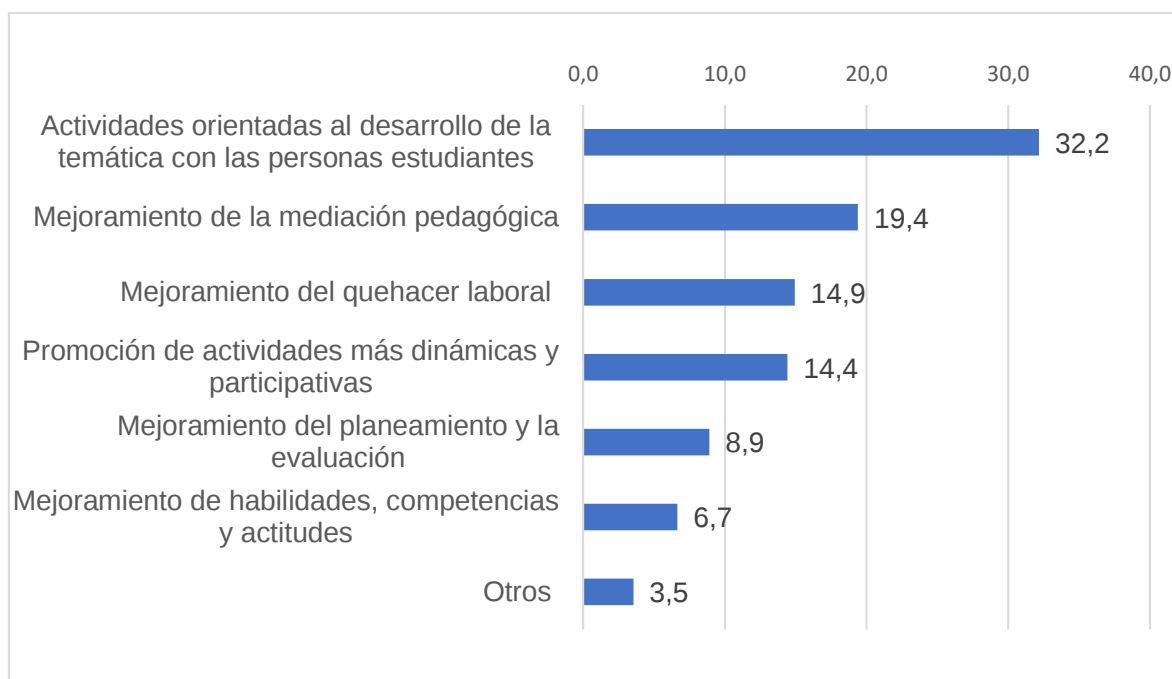
Los recursos tecnológicos y el acceso a internet son los factores que más influyen en las personas capacitadas, en el área de práctica docente, que les dificulta poner en práctica lo aprendido en el quehacer laboral (81, 56 %), seguido por los recursos o materiales de apoyo educativo (84,23 %). Pese a ello, la mayoría de los factores descritos en el gráfico 15, favorecen la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral; en promedio, aproximadamente, el 87 %.

Resultados cualitativos

Los resultados cualitativos reflejan el sentir y la percepción que tienen las personas participantes de las actividades de formación recibidas, en relación con la actualización de conocimientos, la adquisición de nuevos aprendizajes y el fortalecimiento de habilidades y competencias para el mejoramiento del desempeño laboral y la calidad de la educación. Estos resultados se obtienen de las respuestas que dan la personas, a través de los cuestionarios de logros a corto plazo aplicados tres meses después de haber finalizado la capacitación; los cuales demuestran la aplicabilidad de lo aprendido en el contexto laboral.

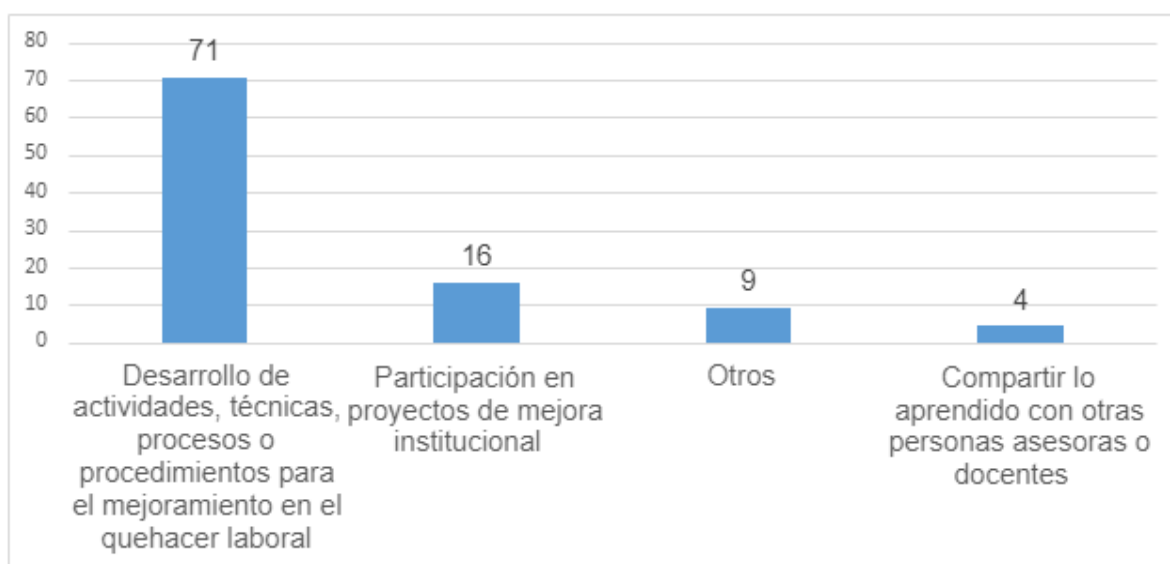
Los gráficos siguientes muestran las opiniones que tienen las personas que participaron en las AFP de las áreas estratégicas de práctica docente, gestión de centros educativos y gestión pública educativa, las estrategias que más han implementado en el quehacer laboral, así como las razones que estas han tenido para no poder implementar lo aprendido en el quehacer laboral.

Gráfico 14: Opinión que tienen las personas participantes de las AFP de práctica docente con respecto a las estrategias implementadas a partir de lo aprendido en el quehacer laboral



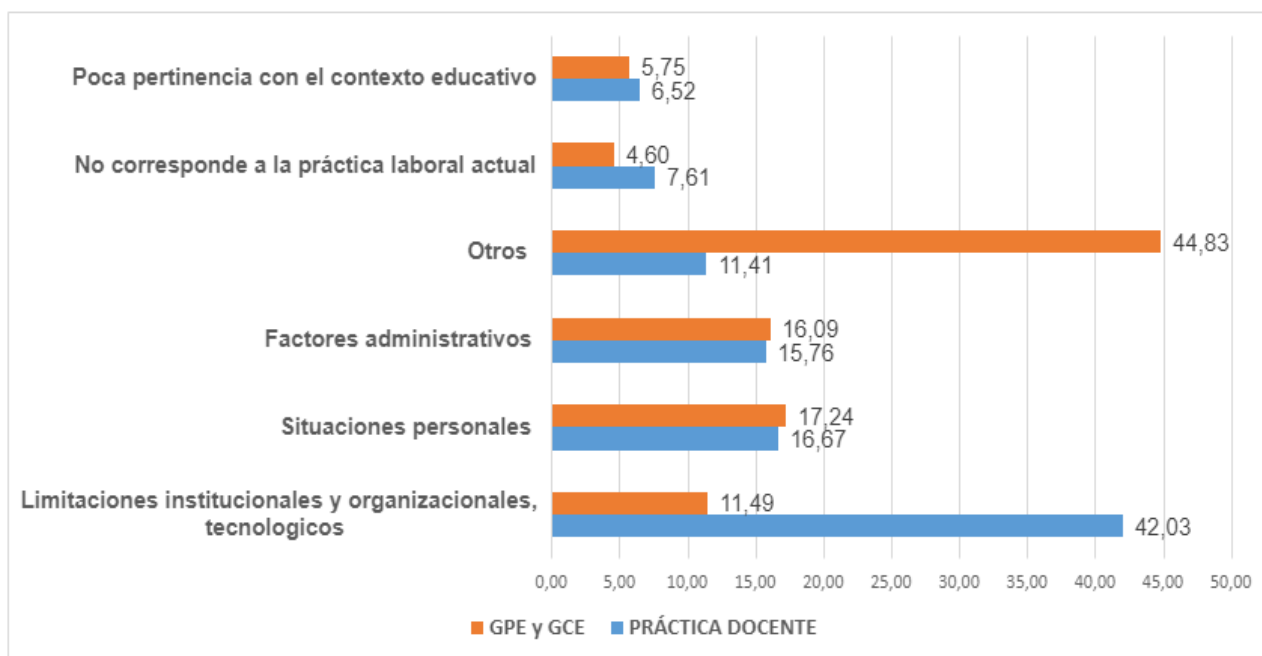
Con base en la opinión de las personas consultadas, en las AFP de práctica docente, de acuerdo con las variables establecidas, las actividades orientadas al desarrollo de la temática con las personas estudiantes (32, 2%), corresponde a la más seleccionada, seguida del mejoramiento de la mediación pedagógica (19, 4 %). En caso contrario, el mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes es la variable a la que menos hacen alusión las personas participantes (6, 7 %), entre otras.

Gráfico 15: Opinión que tienen las personas participantes de las AFP de gestión de centros educativos y gestión pública educativa, con respecto a las estrategias implementadas a partir de lo aprendido en el quehacer laboral



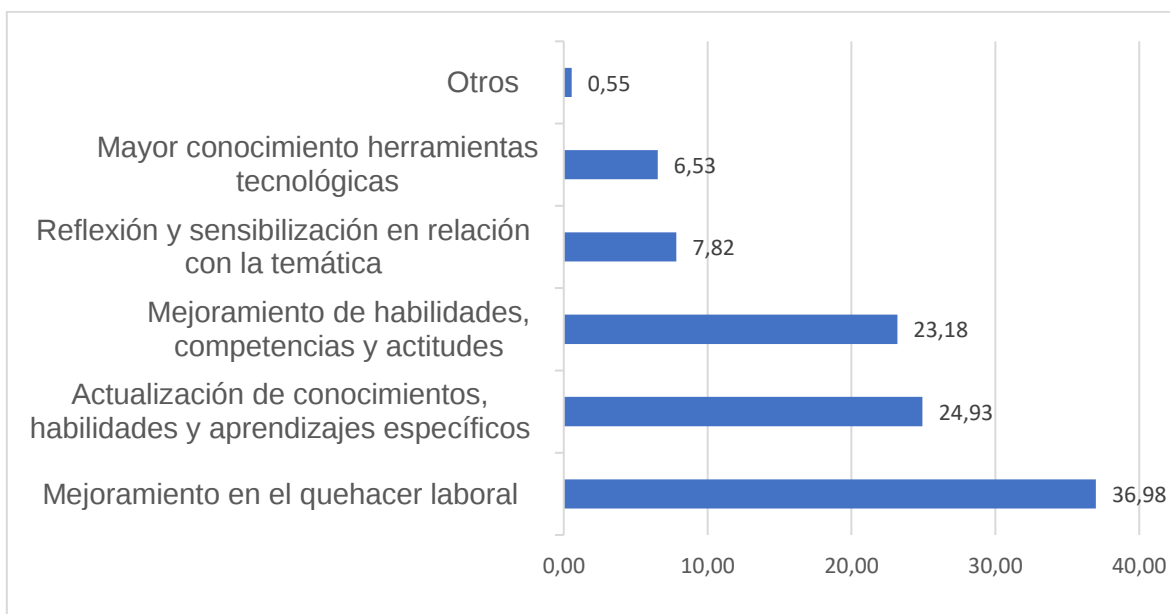
Según el gráfico 15, las respuestas de las personas participantes de las AFP de gestión de centros educativos y gestión pública educativa, con respecto a la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral, se observa que un 71 %, indica que han desarrollado actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral, y un 16 % aplican estrategias para el mejoramiento institucional.

Gráfico 16: Razones que tienen las personas participantes de las AFP de práctica docente, gestión de centros educativos y gestión pública educativa, para no implementar lo aprendido en las AFP en el quehacer laboral



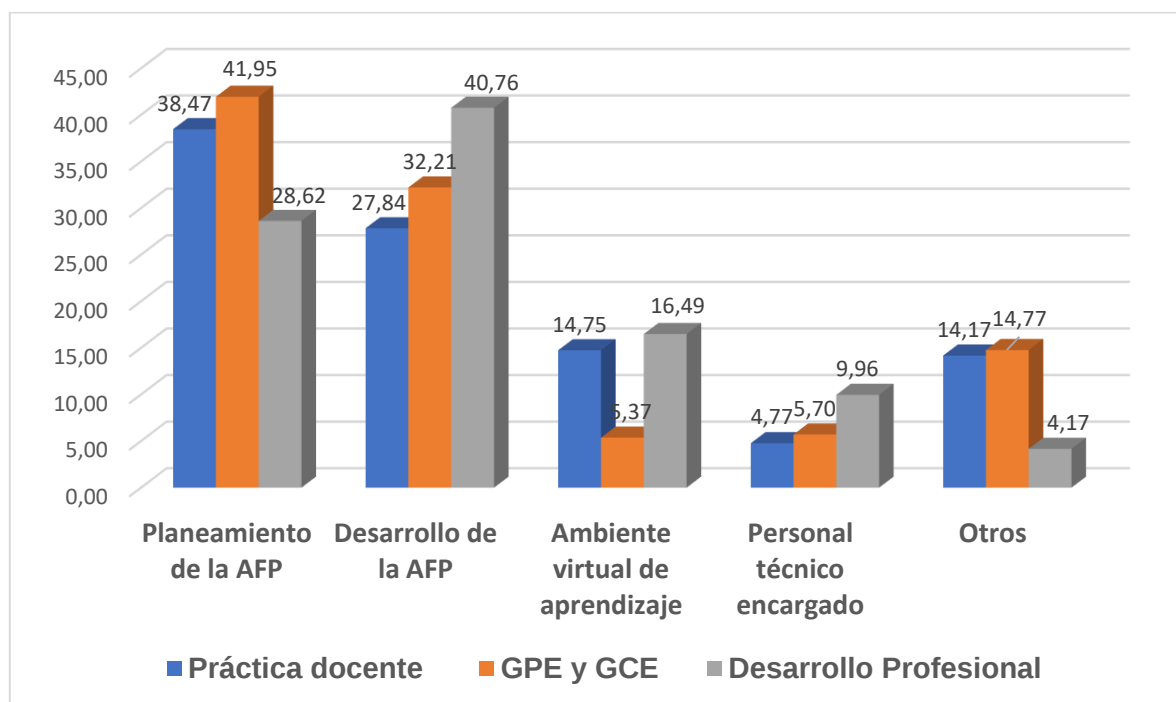
De acuerdo con el gráfico anterior, los aspectos o factores que más limitan la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral son, para los de práctica docente, las limitaciones institucionales, organizacionales y tecnológicas (42,03 %), sobre todo el no contar con los recursos y acceso a internet; por el contrario, para las personas participantes en las AFP de las áreas de gestión de centros educativos y gestión pública educativa, son los factores administrativos y personales que se presentan, entre otros aspectos, los que más impiden la implementación de lo aprendido en su quehacer laboral.

Gráfico 17: Contribución que tienen las AFP de desarrollo profesional, en el desarrollo personal y profesional según las personas participantes



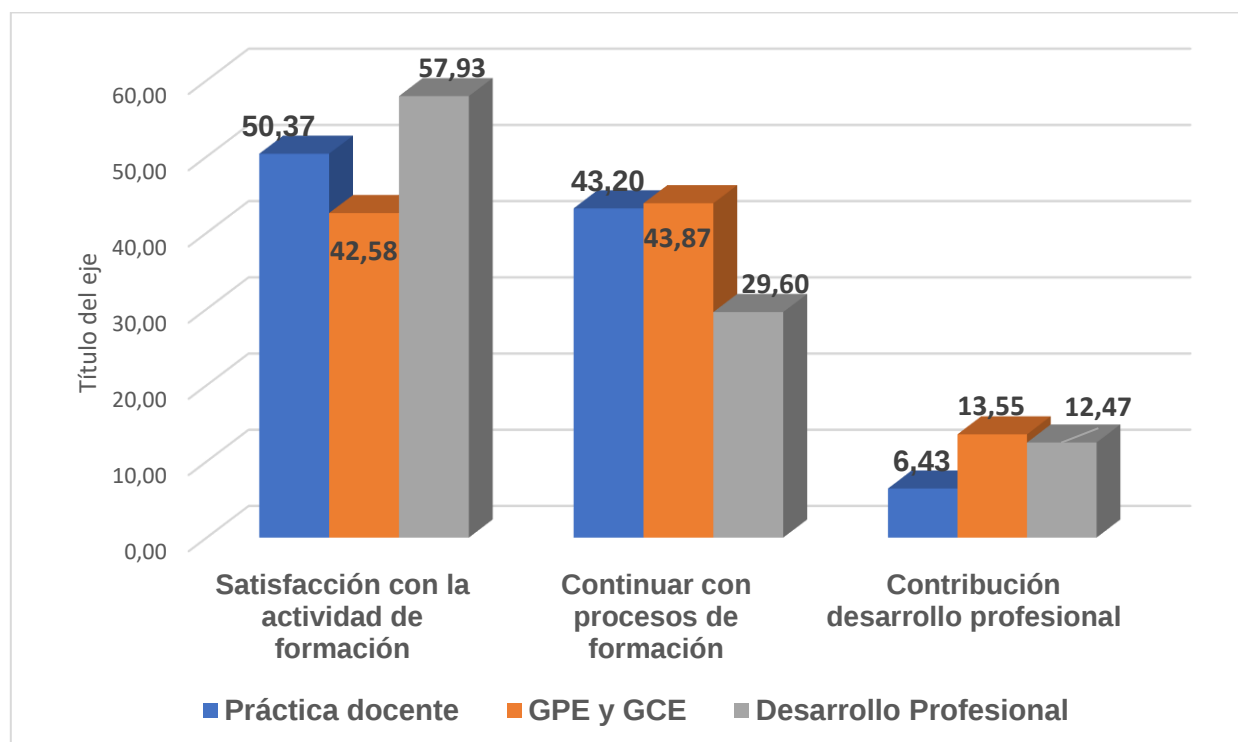
Según el gráfico 17, se observa que las AFP impartidas han sido de gran importancia. De acuerdo con las respuestas de las personas participantes, las AFP han aportado un mejoramiento en el quehacer laboral (36,98 %), también indican que han actualizado los conocimientos, habilidades y aprendizaje específicos (24,93 %); a la vez, otras personas participantes expresan que han tenido un mejoramiento de habilidades y competencias y actitudes (23,18 %).

Gráfico 18: Observaciones que hacen las personas capacitadas para el mejoramiento de las AFP implementadas



Tanto en las áreas de práctica docente como en las de gestión de centros educativos y gestión pública educativa, se prioriza la importancia del mejoramiento en el planeamiento de las AFP, para un promedio de 40, 21 %; mientras que en las de desarrollo profesional, las personas participantes indicaron que el desarrollo de la AFP (40,76 %) corresponde a la categoría que debe ser mejorada en las AFP que se impartieron.

Gráfico 19: Solicitudes y consideraciones que hacen las personas capacitadas a las autoridades del MEP



Según el análisis del gráfico 19, se observa que la población participante en las AFP de desarrollo profesional (57.93 %), opina sentirse satisfecha con las actividades de formación, seguida de las personas participantes en las AFP de práctica docente (50.37 %), y de GPE y GCE (42.58 %). Por otra parte, se observa la necesidad de las personas participantes de que se continúe con los procesos de formación (práctica docente (43.20 %) y GPE y GCE (43.87 %), y desarrollo profesional (29,60 %)) y; a su vez; que se contribuya a su desarrollo profesional; esto por cuanto estas actividades les benefician en su quehacer laboral.

Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Según lo analizado en la evaluación del PFP-2021-VI trimestre y PFP-2022-I, II y III trimestres de las tres áreas estratégicas, en las modalidades de aprovechamiento y participación, de acuerdo al análisis del MODEVA-PFP y otras deducciones pertinentes, se presentan las siguientes conclusiones.

Con respecto a las características de la población evaluada

1. La mayoría de las personas participantes en las AFP son mujeres.
2. Referente a la edad de las personas capacitadas, se observa que la mayoría están en un rango de 31 a 51 años.
3. No hay diferencia con respecto a la condición laboral de las personas capacitadas, en todas las áreas. Tanto personas interinas como propietarias han recibido los procesos de capacitación que ofrecen las distintas dependencias gestoras.
4. Únicamente, el 28,75 % de las dependencias gestoras, registradas en el Sigad, ejecutaron actividades de formación en este período de estudio.

Con base en la valoración integral de las AFP, con respecto a la eficacia, pertinencia y los logros a corto plazo de las actividades de formación permanente

5. El 86,48 % de las AFP impartidas, desde la modalidad de aprovechamiento y participación, fueron consideradas muy buenas por las personas participantes del estudio. Este resultado nos muestra que las capacitaciones brindadas a las personas funcionarias del MEP fueron valoradas como:

- **Muy eficaces** por cuanto las personas quedaron muy satisfechas con el aprendizaje logrado, los recursos, los materiales, las estrategias de evaluación aplicadas, el cumplimiento con los objetivos planteados en las AFP; así como con el desempeño de las personas facilitadoras o el ambiente virtual utilizado como mediador para el aprendizaje.
 - **Muy pertinentes** por cuanto las AFP fueron coherentes con las necesidades del contexto educativo, la población meta a la que iba dirigida la actividad, los objetivos institucionales y su relación con la política educativa vigente.
 - **De mucho impacto a corto plazo** por cuanto las personas participantes consideran que mejoraron su desarrollo personal y profesional y; por tanto, su desempeño laboral.
6. Únicamente el 6,31 % de las AFP impartidas fueron consideradas como excelentes, y un porcentaje menor (4,92 %) fueron consideradas como buenas. Es importante señalar que ninguna de las AFP impartidas fueron consideradas como regulares o insuficientes.
7. Si se analizan estos resultados por área estratégica, se puede explicitar que las personas participantes en las AFP de práctica docente son las que más califican como excelentes las AFP (10 %). Un porcentaje menor de excelente (8,76 %) lo obtiene las AFP del área de GPE, mientras que ninguna de las AFP de GCE fue valorada en la categoría de excelente.

Con respecto a las características que poseen las AFP, según la modalidad, finalidad, estrategia metodológica y el financiamiento

8. Por el tipo de financiamiento, las AFP más valoradas como excelentes fueron las financiadas por el IDPUGS (21,05 %), seguido por las financiadas por medio de convenios con otras instancias (20,50 %).

9. Según la finalidad, las AFP más valoradas como excelentes, fueron las impartidas para el desarrollo profesional (12,64 %), seguido de las de implementación (9,23 % de estas fueron consideradas excelentes).
10. En cuanto a la estrategia metodológica en la que se impartieron las AFP, las estrategias que obtienen la valoración de excelente son las ejecutadas de manera presencial (24,29 %), seguidas por la no presencial/a distancia (17,17 %), y la mixta (presencial/a distancia) (16,83 %).
11. En cuanto a la modalidad (aprovechamiento y participación) de las AFP, las de aprovechamiento son las que obtienen el porcentaje mayor en la categoría de excelente (13,07 %), seguida por las de participación (8,21 %).
12. Las metodologías en las que media una persona tutora, sean estas mixtas: (virtual/a distancia; presencial/virtual; presencial/a distancia) o no presenciales (a distancia o virtual con tutor), son las que obtienen la valoración más alta en la categoría de excelente (13,65 %), seguido de las metodologías sin tutor de autoformación (5,02 %). Este resultado indica que pareciera que las estrategias metodológicas en las cuales existe una persona mediadora gustan más a las personas participantes.
13. Las metodologías en las que exista un porcentaje de presencialidad, son las que obtienen la categoría de excelente (15,87 %), a diferencia de las no tienen ningún grado de presencialidad (9,20 %).
14. De acuerdo con la clasificación de las estrategias metodológicas, sean estas presenciales, mixtas y no presenciales, las AFP que más obtienen calificación de excelentes son: en primer lugar, las presenciales (24,16 %); en segundo lugar, las AFP con metodologías mixtas (10,61 %) y en tercer lugar las metodologías no presenciales (9,23 %). Estos resultados ratifican nuevamente que el componente de presencialidad es importante para las personas quienes son capacitadas.

Referente al nivel de satisfacción que obtienen las personas capacitadas en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos para el fortalecimiento de los desarrollos personal, profesional y laboral

15. El 38,89 % de las personas que opinan en las preguntas abiertas, en promedio, solicitan a las dependencias gestoras continuar con los procesos de formación para mantenerse actualizadas.

Con respecto a los factores internos y externos que favorecen la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral en las personas capacitadas

16. Los aspectos que más favorecen la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, son diferentes según las personas participantes de las áreas estratégicas. Para las personas capacitadas en las AFP de prácticas docentes, el aspecto que más favorece la implementación es el compromiso con el personal docente, seguido por el apoyo de las jefaturas y acompañamiento pedagógico; para las personas participantes del área de gestión pública educativa, quienes en su mayoría son técnico docentes, administrativo docentes, jefaturas, son los recursos tecnológicos y el acceso a internet y el acompañamiento pedagógico; y en el área de gestión de centros educativos, es el acompañamiento pedagógico y el apoyo de las jefaturas.
17. Los aspectos o factores que más limitan la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral son, para las personas participantes en las AFP de práctica docente, las limitaciones institucionales, organizacionales y tecnológicas, sobre todo el no contar con los recursos y el acceso a internet; por el contrario, para las personas participantes de las áreas de gestión de centros educativos y gestión pública educativa, son los factores administrativos y personales que se presentan, entre otros.

Con respecto a las acciones o aspectos que las personas capacitadas implementan en el quehacer laboral para la mejora

18. En las AFP de práctica docente, las actividades orientadas al desarrollo de la temática con las personas estudiantes (32, 2%), corresponde a la estrategia implementada a partir de lo aprendido, seguido del mejoramiento de la mediación pedagógica (19, 4 %). Por otra parte, según las respuestas de las personas participantes de las AFP de gestión de centros educativos y gestión pública educativa, un 71 % indica que lo aprendido en las AFP lo han implementado en el desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral, y un 16 % han realizado proyectos de mejora institucional.

Con respecto a generalidades de la evaluación

19. La persona docente, técnico-docente, administrativos, jefaturas, y la comunidad educativa en general, está llamada a propiciar una educación integral de calidad en beneficio de las personas estudiantes; por lo tanto, los procesos de capacitación permanente, en las tres áreas estratégicas, coadyuvan en este fin.

Recomendaciones

Las siguientes sugerencias están dirigidas a los principales actores de los procesos de capacitación

Las autoridades del Ministerio de Educación Pública

1. Analizar los resultados del presente informe, con el fin de fortalecer los procesos de formación permanente dirigidos al personal que labora en el Ministerio de Educación, los cuales redundan en la calidad de la educación. Para ello, se requiere un seguimiento propicio de las autoridades competentes con el fin de que brinden apoyo constante en dichos procesos y explícitamente indiquen a las dependencias gestoras la importancia de optimizar la oferta formativa a partir de los resultados de los informes proporcionados por el MODEVA-PFF, mediante el Departamento de Seguimiento y Evaluación del IDPUGS, los cuales se remite a dichas dependencias.
2. Habilitar los espacios, permisos y las convocatorias correspondientes para que el personal se capacite, de acuerdo con las demandas y necesidades vigentes en materia de formación y capacitación continua.
3. En el caso que corresponda, comunicar al personal de la dirección de los centros educativos, la propuesta curricular de las AFP en las que participa el personal docente, para contar con la colaboración de las jefaturas en los procesos de implementación de lo aprendido, según corresponda.

CECADES y sus respectivas dependencias

4. Constatar, mediante el presente informe, el alcance de los procesos de capacitación brindados y tomar decisiones para fortalecer la oferta formativa; a su vez, continuar colaborando con los procesos de asesoría técnica con las instancias que correspondan para que se planteen y diseñen propuestas formativas acordes con los lineamientos establecidos.

El IDPUGS (sus instancias y departamentos)

5. A partir de los resultados obtenidos, analizar e implementar las oportunidades de mejora que correspondan y que se detallan en las conclusiones de este informe, con el propósito de que exista siempre una coordinación fluida, ágil y coherente en los procesos, a lo interno del IDPUGS; así como continuar facilitándoles a las dependencias gestoras, los procedimientos para la detección de necesidades, el diseño de las AFP, la aprobación, ejecución, el monitoreo, seguimiento y la evaluación de estas.

Las dependencias gestoras responsables del planteamiento, diseño y ejecución de las actividades de formación

6. Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación, para presentar una oferta formativa contextualizada, la cual contribuya a la mejora del desempeño laboral; además, cuando se planifiquen y diseñen las AFP, se deben revisar los contenidos, las estrategias metodológicas, los recursos, etc., de tal forma que sean lo más interactivos y actualizados posible; para ello, se deben atender las recomendaciones que se brindar en los informes de resultados de las evaluaciones de las AFP, que proporciona el MODEVA-PFP, a través del Departamento de Seguimiento y Evaluación.
7. Brindar seguimiento y continuidad a los procesos de formación que recibe el personal capacitado, de forma que no sean capacitaciones aisladas, sino procesos formativos integrales en los que, con cada actividad de formación, se logre un nivel óptimo en el desarrollo de esta, en respuesta a las oportunidades de mejora puntualizadas en los informes de resultados para la toma de decisiones; por ello, se debe evaluar el impacto a mediano y largo plazo, a partir de los conocimientos adquiridos en las AFP.
8. Contribuir y fortalecer la implementación de los conocimientos adquiridos por el personal capacitado.

Las personas facilitadoras de las actividades de formación

9. Establecer un balance entre la teoría y la práctica, de tal manera que el desarrollo de las AFP resulte eficaz para las personas participantes y estas se sientan satisfechas con el nivel de interacción en cada capacitación; para ello, deberán revisar la metodología y las estrategias de mediación empleada, y deberán realizar los ajustes pertinentes.

Referencias

- Camacho, C.A. (2014, agosto). La autoevaluación en el aula. Un método innovador para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en la formación de maestras y maestros. *Integra Educativa*, 7, (2).
(http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432014000200010#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20de%20autoevaluaci%C3%B3n%20consiste,medir%20la%20asimilaci%C3%B3n%20de%20conocimientos).
- Consejo Superior de Educación. (2008). El centro educativo como eje de la educación costarricense.
(<https://www.mep.go.cr/sites/default/files/page/adjuntos/centro-educativo-calidad-como-eje-educacion-costarricense.pdf>)
- Consejo Superior de Educación. (2017). Política educativa: la persona centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad.
(<https://www.unicef.org/costarica/media/476/file/La-persona-centro-del-proceso-educativo-y-sujeto-transformador-de-la-sociedad.pdf>)
- Dirección General de Servicio Civil, Centro de Capacitación y Desarrollo – CECADES. (2018). Guía instructiva para el reconocimiento de actividades de capacitación. (<http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/INS-03%20GU%c3%8dA%20INSTRUCTIVA%20%20Reconocimiento%20de%20actividades%20capacitaci%C3%B3n%20VF.pdf>)
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. MCGRAW-HILL
- Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano [IDPUGS]. (2017, 1 de setiembre). SIGAD. (<https://sigad.mep.go.cr/formacionpermanente/>)

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2018). *Formación permanente requerida por el personal profesional, que labora en centros educativos del país.*

(https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/formacion_permanente_requerida_por_personal_del_mep_1.pdf)

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2018). *Orientaciones técnicas para la elaboración del Plan de Formación Permanente.*

(https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/orientaciones_pfp_0.pdf)

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2020-2021). *Plan de Formación Permanente.*

(<https://sigad.mep.go.cr/formacionpermanente/controlpanel/pfp/ListaPlanesFormacionPermanente.aspx>)

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2021). *Modelo de Evaluación del Plan de Formación Permanente MODEVA-PFP.*

(https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/documento_modeva.pdf)

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2021). *Informe de la evaluación del plan de formación permanente 2020-2021.*

(https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/informe_pfp-2020-2021_revisado_y_diagramado_con_vobo_direccion.pdf)

Ley N.º 8697 de 2009. (2009, 27 de enero). Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. *Diario oficial La Gaceta N.º 18, Alcance 4 A.*

(http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=64758&nValor3=75288&strTipM=FN)

Ministerio de Educación Pública, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2016). Plan Nacional de Formación Permanente 2016-2018: PNFP Actualizándonos. IDPUGS.
(http://cse.go.cr/sites/default/files/acuerdos/actualizandonos-_desarrollo_de_areas_estrategicas.pdf)

Ministerio de Educación Pública. (2017). Política Educativa. La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad.
(<http://www.cse.go.cr/actas/politica-educativa-la-persona-centro-del-proceso-educativo-y-sujeto-transformador-de-la>)

Ministerio de Educación Pública. (2019). Lineamiento para elaborar el plan de formación permanente 2019. Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. Departamento de Planes y Programas.
(https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/lineamientos_del_pfp_0.pdf)

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2017). Manual de evaluación para intervenciones públicas.
(<https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/methodology/Manual%20de%20Evaluacio%CC%81n%20para%20Intervenciones%20Pu%CC%81blicas.pdf>)

Reglamento de la Ley 8697 de 2011. (2011, 12 de octubre). Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. Diario oficial La Gaceta N.º196.
(https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2011/10/12/COMP_12_10_2011.html)

Resolución R-DG-165-2017, artículo 18, capítulo 4. (2017, 20 de octubre).
Dirección General de Servicio Civil (Miriam Rojas González, S.

G).(<http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/R-DG-165-2017%20-%20SUCADES%20-%20Derogatoria%20DG-153-2013.pdf>)

Reyes Tejada, Y (2003). *Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y la asertividad en estudiantes del primer año de Psicología de la UNMSM* [Tesis para optar por título profesional de psicólogo, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
(https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Salud/Reyes_T_Y/T_completo.pdf)

Rosales, C. (1990). *Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza*. NARCEA.

Stockman, Reinhard. (2011). *Manual de Evaluación. Una guía práctica de procedimientos*. Editorial UCR

Stufflebeam, Daniel L. y Shinkfield, Anthony J. (1987). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Temas de educación. Paidós / MEC.

Anexos

Anexo 1

Todas las tablas que se muestran en los anexos son de creación propia, a partir de los datos proporcionados por el Sigad y, en caso de ser necesario, se recurrió a recabar información mediante los formularios Forms de Microsoft.

Tabla 3: Dependencias gestoras de la capacitación en el periodo de estudio, según el total de AFP impartidas, total de grupos capacitados, total de personas capacitadas y total de personas aprobadas

Dependencias ejecutoras de la capacitación	Total			
	AFP impartidas	Grupos capacitados	Personas capacitadas	Personas aprobadas
Fundación Omar Dengo	33	219	3330	3123
CENAREC	24	51	685	640
IDPUGS Planes y Programas	10	18	1287	1094
IDPUGS Gestión de Recursos	9	23	616	537
DETCE Especialidades Técnicas	7	7	301	290
DDC Educación I y II Ciclos	5	14	649	425
DVE Orientación Educativa Y Vocacional	5	5	700	638
DVE Salud y Ambiente	5	8	156	145
Contraloría de Servicios	4	8	205	117
DVE Participación Estudiantil	3	3	94	58
Educación Intercultural	3	6	94	78
Archivo Central	2	16	526	478

Dependencias ejecutoras de la capacitación	AFP impartidas	Grupos capacitados	Personas capacitadas	Personas aprobadas
IDPUGS Seguimiento y Evaluación	2	2	43	21
DRTE Investigación, Desarrollo e Implementación	2	2	184	171
DDC Apoyos Educativos a Estudiantes con Discapacidad	1	1	345	345
DDC Tercer Ciclo y Educación Diversificada	1	1	27	27
DDC Unidad de Alta Dotación, Talentos y Creatividad	1	1	412	412
Despacho Ministerial	1	3	13	8
Dirección de Informática de Gestión	1	1	1	11
Dirección de Recursos Humanos	1	1	46	46
Dirección de Vida Estudiantil	1	1	214	110
DRE San José Norte	1	2	55	55
IDPUGS Gestión Administrativa	1	1	7	7
Total general	123	394	9999	8836

Tabla 4: *Tabla resumen del total de personas que participaron de las actividades de formación permanente ejecutadas en el IV trimestre del 2021 y I, II y III trimestres del 2022, según las características de estas*

Características de las AFP según la población total capacitada				
Área estratégica	Total de AFP		Total de participantes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Práctica docente	351	89,09	8804	88
Gestión de centro educativo	8	2,03	190	2
Gestión pública educativa	35	8,88	1005	10
Total	394	100	9999	100
Modalidad	Total de AFP		Total de participantes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Aprovechamiento	167	42,39	2891	28,91
Participación	227	57,61	7108	71,09
Total	394	100,00	9999	100,00

Características de las AFP según la población total capacitada

Estrategia metodológica	Total de AFP		Total de participantes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mixta (presencial-a distancia)	14	3,55	351	3,51
Mixta (presencial-virtual)	6	1,52	166	1,66
Mixta (virtual-a distancia)	2	0,51	22	0,22
No presencial-virtual con tutor	52	13,20	3012	30,12
No presencial-a distancia	181	45,94	822	8,22
No presencial-autoformación	129	32,74	5337	53,38
Presencial	10	2,54	289	2,89
Total	394	100,00	9999	100,00
Finalidad de la AFP	Total de AFP		Total de participantes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Implementación	355	90,10	8302	83,03
Desarrollo profesional	39	9,90	1697	16,97
Total	394	100,00	9999	100,00

Características de las AFP según la población total capacitada				
Clase de AFP	Total de AFP		Total de participantes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Curso	394	100	9999	100,00
Total	394	100	9999	100,00
Tipo de financiamiento	Total de AFP		Total de participantes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Con recursos propios de la instancia	351	89,09	8743	87,44
Con financiamiento del IDPUGS	27	6,85	786	7,86
En convenio con instancias privadas, ONG, universidades	16	4,06	470	4,70
Total	394	100,00	9999	100,00

Tabla 5: *Tabla resumen del total de personas que participaron de las actividades de formación permanente ejecutadas en el IV trimestre del 2021 y I, II y III trimestres del 2022, según el área estratégica y las características de estas*

Características de las AFP	Práctica docente		Gestión de centros educativos		Gestión pública educativa		Total general	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Estrategia metodológica								
Mixta (presencial-a distancia)	183	2,08	168	88,42	0	0,00	351	3,51
Mixta (presencial-virtual)	166	1,89	0	0,00	0	0,00	166	1,66
Mixta (virtual-a distancia)	0	0,00	22	11,58	0	0,00	22	0,22
No presencial-virtual con tutor	2820	32,03	0	0,00	192	19,10	3012	30,12
No presencial-a distancia	419	4,76	0	0,00	403	40,10	822	8,22
No presencial-autoformación	5108	58,02	0	0,00	229	22,79	5337	53,38
Presencial	108	1,23	0	0,00	181	18,01	289	2,89
Total estrato	8804	100	190	100	1005	100	9999	100

Características de las AFP	Práctica docente		Gestión de centros educativos		Gestión pública educativa		Total general	
Modalidad	F	%	F	%	F	%	F	%
Aprovechamiento	2790	31,69	22	11,58	79	7,86	2891	28,91
Participación	6014	68,31	168	88,42	926	92,14	7108	71,09
Total estrato	8804	100,00	190	100	1005	100	9999	100
Finalidad								
Implementación	7120	80,87	190	100,00	992	98,71	8302	83,03
Desarrollo profesional	1684	19,13	0	0,00	13	1,29	1697	16,97
Total estrato	8804	100,00	190	100	1005	100	9999	100
Tipo de financiamiento								
Con financiamiento del IDPUGS	734	8,34	0	0,00	52	5,17	786	7,86
Con recursos propios de la instancia	7618	86,53	190	100	935	93,03	8743	87,44
En convenio con instancias privadas, ONG, universidades	452	5,13	0	0,00	18	1,79	470	4,70
Total	8804	100	190	100	1005	100	9999	100

Tabla 6: *Tabla resumen de las personas que contestaron las encuestas aplicadas en el MODEVA-PFP, durante la capacitación y posterior a esta, según el área estratégica y las características generales que tienen las AFP evaluadas*

Área estratégica	Frecuencia	Porcentaje
Práctica docente	4708	86,09
Gestión de centros educativos	111	2,03
Gestión pública educativa	650	11,89
Total	5469	100,00
Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Aprovechamiento	1791	32,75
Participación	3678	67,25
Total	5469	100,00
Estrategia metodológica	Frecuencia	Porcentaje
Mixta (presencial-a distancia)	206	3,77
Mixta (presencial-virtual)	105	1,92
Mixta (virtual-a distancia)	18	0,33
No presencial-virtual con tutor	1787	32,68
No presencial-a distancia	466	8,52
No presencial-autoformación	2709	49,53
Presencial	178	3,25
Total	5469	100,00

Finalidad de la AFP	Frecuencia	Porcentaje
Implementación	4552	83,23
Desarrollo profesional	917	16,77
Total	5469	100,00
Clase de AFP	Frecuencia	Porcentaje
Curso	5469	100,00
Total	5469	100,00
Tipo de financiamiento	Frecuencia	Porcentaje
Con recursos propios de la instancia	4813	88,01
Con financiamiento del IDPUGS	418	7,64
En convenio con instancias privadas, ONG, universidades	238	4,35
Total	5469	100,00

Tabla 7: Total de dependencias gestoras ejecutoras de la capacitación en el periodo de estudio: IV trimestre del 2021 y I, II y III trimestres del 2022, según el número de AFP ejecutadas, personas funcionarias capacitadas y estrato capacitado

Dependencia gestora	Total de AFP	Área estratégica	Población meta por estrato	Cantidad de grupos	Cantidad de personas funcionarias capacitadas	Total de personas aprobadas
Fundación Omar Dengo	33	Práctica docente	Docente	219	3329	3123
CENAREC	24	Práctica docente	Docente	51	685	640
IDPUGS Planes y Programas	10	Práctica docente	Docente	18	1287	1094
DETCE Especialidades Técnicas	7	Práctica docente	Docente	7	301	290
IDPUGS Gestión de Recursos	9	Gestión pública educativa	Técnico docente ejecutor	23	616	537
DDC Educación I y II Ciclos	5	Práctica docente	Docente	14	649	425

Dependencia gestora	Total de AFP	Área estratégica	Población meta por estrato	Cantidad de grupos	Cantidad de personas funcionarias capacitadas	Total de personas aprobadas
DVE Orientación Educativa y Vocacional	5	Práctica docente	Profesional ejecutor, docente, técnico docente ejecutor	5	700	638
IDPUGS Seguimiento y Evaluación	2	Gestión pública educativa	Técnico docente ejecutor	2	43	21
Archivo Central	2	Gestión pública educativa	Técnico docente jefatura, administrativo docente, jefatura	16	526	478
Contraloría de Servicios	4	Gestión de centros educativos	Administrativo docente, jefatura	8	205	117
DDC Apoyos Educativos a Estudiantes con Discapacidad	1	Práctica docente	Docente	1	345	345
DDC Tercer Ciclo y Educación Diversificada	1	Gestión pública educativa	Técnico docente ejecutor	1	27	27

Dependencia gestora	Total de AFP	Área estratégica	Población meta por estrato	Cantidad de grupos	Cantidad de personas funcionarias capacitadas	Total de personas aprobadas
DDC Unidad de Alta Dotación, Talentos y Creatividad	1	Práctica docente	Docente y técnico docente ejecutor	1	412	412
Despacho Ministerial	1	Gestión pública educativa	Profesional ejecutor, técnico docente ejecutor	3	13	8
Dirección de Informática de Gestión	1	Gestión pública educativa	Profesional ejecutor	1	11	11
Dirección de Recursos Humanos	1	Gestión pública educativa	Administrativo docente jefatura, profesional ejecutor y técnico docente ejecutor	1	46	46
Dirección de Vida Estudiantil	1	Práctica docente	Administrativo docente jefatura, profesional ejecutor, docente	1	214	110
DRE San José Norte	1	Práctica docente	Docente	2	55	55
DRTE Investigación, Desarrollo e Implementación	2	Práctica docente	Docente, administrativo docente, jefatura	2	184	171

Dependencia gestora	Total de AFP	Área estratégica	Población meta por estrato	Cantidad de grupos	Cantidad de personas funcionarias capacitadas	Total de personas aprobadas
DVE Participación Estudiantil	3	Práctica docente	Profesional ejecutor	3	94	58
DVE Salud y Ambiente	5	Práctica docente	Docente / técnico docente ejecutor/ administrativo docente ejecutor	8	156	145
DDC Educación Intercultural	3	Práctica docente	Técnico docente jefatura, administrativo docente, jefatura, técnico docente ejecutor, docentes	6	94	78
IDPUGS Gestión Administrativa	1	Gestión pública educativa	Profesional jefatura, Profesional ejecutor	1	7	7
23	123	-	-	394	9999	8836

Tabla 8: Total de personas consideradas y que contestaron las encuestas aplicadas en los tres niveles evaluados en el MODEVA-PFP para conocer la eficacia, pertinencia y los logros a corto plazo de la capacitación

Total de personas que contestaron las encuestas			
Nivel	Descripción del nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel 1	Satisfacción con la AFP	4815	54,49
Nivel 1	Satisfacción con el desempeño de las personas facilitadoras o ambiente virtual de aprendizaje	5010	56,70
Nivel 2	Aprendizaje logrado	7289	82,49
Nivel 3	Implementación de logros a corto plazo	4760	53,87
Promedio total de personas consultadas		5469	61,89