



MINISTERIO DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

GOBIERNO
DE COSTA RICA



INSTITUTO DE
DESARROLLO PROFESIONAL

Informe de Evaluación del Plan de Formación Permanente, 2023



Ministerio de Educación Pública
Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano
Departamento de Seguimiento y Evaluación



Diciembre, 2024

Informe de Evaluación del Plan de Formación Permanente**Ministerio de Educación Pública****2024****Responsables de la evaluación**

Gabriela Monge Alvarado

Mirna Vanegas García

Yorleny Carranza Sequeira

Asesoras nacionales**Departamento de Seguimiento y Evaluación****Personas asesoras colaboradoras**

Guadalupe Marín Gutiérrez

Jenny Rivera Espinoza

Mauricio Aguilar García

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, diciembre de 2024.



AUTORIDADES MINISTERIALES

Anna Katharina Müller Castro

Ministra de Educación Pública

Guiselle Alpízar Elizondo

Viceministra Académica

José Leonardo Sánchez Hernández

Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional

Sofía Ramírez González

Viceministra Administrativa

Gabriel Chaves Sánchez

Director del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

Carlos Méndez Bonilla

Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación



Tabla de contenidos

AUTORIDADES MINISTERIALES _____	3
Resumen ejecutivo _____	8
Acrónimos y abreviaturas _____	14
Introducción _____	15
Capítulo I. Marco contextual de la formación permanente en el MEP _____	17
La evaluación de los procesos formativos en el MEP, para el mejoramiento de la calidad de la educación _____	19
El modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente (MODEVA –PFP) _	19
Evaluación de los resultados de las actividades de formación y su interpretación	22
Principales personas protagonistas y beneficiarias del Plan _____	25
Capítulo II. Referentes teóricos _____	26
El Plan de Formación Permanente del MEP _____	26
Operacionalización de la evaluación del Plan de Formación Permanente _____	29
Aspectos que limitan la evaluación _____	30
Capítulo III. Diseño de la evaluación _____	31
Propósito de la evaluación _____	31
Preguntas de evaluación _____	31
Operacionalización de la evaluación _____	32
Enfoque de la evaluación _____	35
Momento de la evaluación _____	36
Tipo de evaluación _____	36
Diseño de la evaluación _____	36



Descripción de la metodología para la obtención de los resultados _____	37
Capítulo IV. Presentación y descripción de los resultados _____	40
Descripción de la población capacitada, según las condiciones y características_	40
Descripción de las AFP, según las características que presentan _____	41
Resultados cuantitativos de las AFP _____	44
Nivel de satisfacción de las personas consultadas _____	45
Eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de las AFP implementadas _____	52
Resultados cualitativos de las AFP _____	53
Factores que favorecen o limitan la implementación de lo aprendido por las personas capacitadas en el quehacer laboral _____	53
Acciones o aspectos que implementan las personas capacitadas en el quehacer laboral, a partir de los conocimientos adquiridos _____	55
Observaciones para la mejora de las AFP _____	58
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones _____	61
Conclusiones _____	61
Recomendaciones _____	64
Referencias _____	65
Anexos _____	68



Índice de tablas

Tabla N.º 1: Criterios, según el MODEVA-PFP _____	33
Tabla N.º 2: Población total capacitada en el 2023, según el área estratégica y la modalidad _____	36
Tabla N.º 3: Información que caracteriza a las AFP, a los grupos y a la población _____	38
Tabla N.º 4: Personas funcionarias que contestaron la encuesta de logros a corto plazo, según el grupo etario _____	40
Tabla N.º 5: Cantidad de personas funcionarias capacitadas en las actividades de formación permanente, en el 2023, según el área estratégica _____	41
Tabla N.º 6: Cantidad de AFP y grupos, según la modalidad _____	42
Tabla N.º 7: Cantidad de AFP y grupos, según la estrategia metodológica _____	43
Tabla N.º 8: Cantidad de AFP y grupos, según tipo _____	44
Tabla N.º 9: Limitaciones para implementar lo aprendido, agrupadas en categorías ____	55



Índice de gráficos

Gráfico N.º 1: Valoración de la eficacia, pertinencia y los logros a corto plazo de la capacitación, según el MODEVA-PFP _____	45
Gráfico N.º 2: Valoración de las AFP, según la opinión de las personas consultadas y de acuerdo con el tipo de actividad _____	46
Gráfico N.º 3: Valoración de las AFP, según la opinión de las personas consultadas y de acuerdo con la finalidad de la AFP _____	47
Gráfico N.º 4: Valoración de las AFP, según la opinión de las personas consultadas y de acuerdo con la modalidad de la AFP _____	48
Gráfico N.º 5: Valoración de las AFP, según la opinión de las personas consultadas y de acuerdo con todas las estrategias metodológicas _____	49
Gráfico N.º 6: Valoración de las AFP con tutor y sin tutor, según la opinión de las personas consultadas. _____	50
Gráfico N.º 7: Resultados cualitativos de los grupos de las AFP, según el área estratégica _____	51
Gráfico N.º 8: Valoración de las AFP, según la opinión de las personas consultadas, de acuerdo con los criterios definidos en el MODEVA-PFP y la modalidad _____	52
Gráfico N.º 9: Factores que contribuyen a la implementación de lo aprendido _____	54
Gráfico N.º 10: Estrategias implementadas en el área estratégica práctica docente ____	56
Gráfico N.º 11: Estrategias implementadas en las áreas estratégicas: gestión de centros educativos y gestión pública educativa _____	57
Gráfico N.º 12: Estrategias implementadas en las AFP con la finalidad de desarrollo profesional _____	58
Gráfico N.º 13: Observaciones que brindan las personas capacitadas para mejorar las futuras implementaciones de las AFP _____	59



Resumen ejecutivo

Título: Informe de la Evaluación del Plan de Formación Permanente del Ministerio de Educación Pública, 2023

Diseño de la evaluación

Objetivo general

Evaluar, de manera integral, la eficacia, la pertinencia y los logros a corto plazo de las actividades de formación permanente (AFP), ejecutadas en el 2023, en las modalidades de aprovechamiento y participación, de acuerdo con lo establecido en el MODEVA-PFP.

Objetivos específicos

1. Indagar sobre el nivel de satisfacción que manifiestan las personas capacitadas en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos para el fortalecimiento del desarrollo personal, profesional y laboral.
2. Determinar la eficacia, la pertinencia y los logros a corto plazo de las AFP implementadas, según las características que presentan.
3. Identificar los factores que favorecen la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral de las personas capacitadas.
4. Identificar las acciones que implementan las personas capacitadas en el quehacer laboral, a partir de los conocimientos adquiridos.
5. Identificar las recomendaciones que brindan las personas capacitadas, con el propósito de mejorar los diseños instruccionales y la implementación de las propuestas formativas en el futuro.



Esta evaluación abarca todas las actividades de formación realizadas en las modalidades de aprovechamiento y participación, que corresponden a las áreas estratégicas: práctica docente, gestión de centros educativos y gestión pública educativa, registradas en el Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad), las cuales han cumplido con los requisitos de información necesarios para ser evaluadas.

Para obtener los insumos pertinentes, se consideraron las siguientes fuentes: Plan de Formación Permanente 2023, la información registrada en el Sigad, durante ese año, y la consulta realizada a las personas participantes de las actividades de formación.

Se evaluaron 203 grupos correspondientes a 108 actividades de formación, para un total de 13527 personas participantes. Con respecto a la evaluación de logros a corto plazo, se consultó al 100 % de las personas participantes de las actividades formativas quienes asistieron, al menos, al 60 % del total de horas de capacitación, indistintamente de que la hayan aprobado o no, y siempre y cuando la actividad corresponda a su práctica laboral y al área estratégica de la AFP.

Para evaluar los resultados y los logros a corto plazo de las actividades de formación en estudio, se tomaron en cuenta los criterios de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo, establecidos en el modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente (MODEVA-PFP).



Conclusiones:***Con respecto a las características de la población evaluada***

1. La mayoría de las personas participantes en las AFP son mujeres (71, 2 %).
2. Referente a la edad de las personas capacitadas, se identifica que la mayoría se ubica en un rango de 41 a 50 años (43, 42 %)
3. La diferencia de las personas capacitadas, con respecto a su condición laboral (propietarias o interinas) es de 9,72 %, el cual es superior para las personas en condición de propiedad.
4. Solamente, el 27,2 % de las dependencias gestoras, registradas en el Sigad, ejecutaron actividades de formación en este período de estudio.
5. La mayoría de las AFP ejecutadas corresponden a la modalidad de participación (66, 67 %).

Con respecto al análisis de los resultados

6. La mayoría de las personas participantes considera las AFP recibidas como muy buenas; independientemente del tipo de actividad, la finalidad, la modalidad y la estrategia metodológica utilizada, ya sea impartida por una persona tutora o bajo la modalidad de autoformación. Lo anterior sugiere que las AFP son percibidas como altamente eficaces, pertinentes y de gran impacto a corto plazo.
7. Independientemente del tipo de actividad, ya sea financiadas por el IDPUGS o no, las AFP fueron evaluadas, en su mayoría, como muy buenas, por lo que se concluye que las actividades implementadas con recursos internos del MEP o ejecutadas por la compra de servicios de capacitación a instancias externas no tiene incidencia de forma determinante en su valoración.



8. Las AFP con estrategia metodológica no presencial-autocapacitación/ autoformación fueron las que se ejecutaron en mayor cantidad (41, 67 %)
9. Con respecto a la modalidad de participación, la mayoría de las AFP ejecutadas fueron evaluadas como muy buenas por las personas capacitadas.
10. Referente al nivel de satisfacción con respecto a las estrategias metodológicas utilizadas en las AFP, las cuales fueron impartidas por una persona tutora, son valoradas como excelentes. Lo anterior indica que cuando se cuenta con una persona facilitadora, quien orienta el aprendizaje, se valora como una condición importante al plantear las ofertas formativas, en el tanto que aquellas actividades las cuales se impartieron sin una persona tutora, aunque son evaluadas como muy buenas, la valoración cualitativa es de una categoría inferior.
11. En la mayoría de las AFP, tanto en la modalidad de aprovechamiento como en la de participación, se destaca que, en general, fueron consideradas más eficaces que pertinentes, con una diferencia mínima en promedio de 4,36 %, y el criterio de logros a corto plazo fue percibido mejor evaluado con respecto al criterio de pertinencia, con una diferencia de 1, 26 % en promedio.
12. Los factores que más favorecen la implementación de lo aprendido son las directrices o lineamientos ministeriales, así como el apoyo de las jefaturas. De lo anterior se concluye que la mayoría de las AFP están orientadas al cumplimiento de directrices emitidas por el MEP; por lo tanto, las jefaturas apoyan en el cumplimiento de estas.
13. En el área estratégica práctica docente, las estrategias más utilizadas se enfocan mayoritariamente a las actividades atinentes al mejoramiento de la mediación pedagógica y del quehacer laboral; seguidas de las actividades orientadas al desarrollo de la temática con las personas estudiantes.

14. En las áreas estratégicas: gestión de centros educativos y gestión pública educativa, las estrategias que se implementaron, con mayor frecuencia, son las relacionadas al desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral.
15. Las AFP con la finalidad de desarrollo profesional, se enfocan, mayoritariamente, en las estrategias de crecimiento profesional y actualización de los conocimientos, así como en el mejoramiento en el quehacer laboral.
16. A partir de las observaciones brindadas por las personas participantes, se concluye que la planificación y el diseño curricular de la AFP, en las tres áreas estratégicas, es la categoría con mayor porcentaje con oportunidad de mejora. Esta categoría incluye aspectos relacionados como la duración de la actividad, las estrategias evaluativas y metodológicas, entre otras.

Recomendaciones

1. Se insta a las autoridades del MEP a valorar la habilitación de tiempo, espacios y permisos correspondientes a los funcionarios durante la jornada laboral, para que el personal pueda participar en actividades de formación permanente, de acuerdo con las demandas y necesidades vigentes en materia de capacitación. entes en materia de formación permanente.
2. En el caso que corresponda, las dependencias gestoras deben comunicar a las jefaturas la oferta formativa en la cual participa el personal a su cargo, para contar con su colaboración en los procesos de implementación de lo aprendido.
3. Se insta a las dependencias gestoras que obtuvieron, en la evaluación de las AFP, una evaluación cualitativa de regular, de acuerdo al MODEVA-PFP, a retomar las recomendaciones expresadas por las personas participantes, las cuales se sistematizaron en los informes elaborados por el DSE.



4. Para mejorar la pertinencia de las actividades de formación, es importante que las dependencias gestoras detecten las necesidades de capacitación, con el fin de presentar una oferta formativa contextualizada la cual contribuya a la mejora del desempeño laboral.
5. Para el fortalecimiento de la pertinencia de las actividades de formación, es importante que las dependencias gestoras cuenten con mayor acompañamiento del IDPUGS en relación con el procedimiento para la detección de las necesidades de capacitación, con el fin de que la oferta formativa sea contextualizada y contribuya a la mejora del desempeño laboral.
6. Para mejorar la planificación y el diseño de la AFP, las dependencias gestoras deben valorar aspectos relacionados con la duración del curso, el abordaje de los contenidos, las fechas de realización de las AFP y la estrategia metodológica, ya sea virtual, presencial, mixta o autoformación, los recursos didácticos y tecnológicos, de tal forma que sean lo más actualizados e interactivos posible.



Acrónimos y abreviaturas

AFP	Actividades de Formación Permanente
CECADES	Centro de Capacitación y Desarrollo
DGSC	Dirección General de Servicio Civil
DPP	Departamento de Planes y Programas
DRE	Direcciones regionales de Educación
DSE	Departamento de Seguimiento y Evaluación
Focap	Formulario de capacitación
GCE	Gestión pública educativa
GPE	Gestión de centros educativos
IDPUGS	Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano
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 (MEP), constituye un pilar fundamental que se debe atender en forma prioritaria, con el propósito de contribuir en la mejora de 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 importancia de la capacitación del personal en servicio para alcanzar niveles altos en la calidad de la educación (Ministerio de Educación Pública, Consejo Superior de Educación, 2017 y 2008; respectivamente).

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 activo del MEP, para su desarrollo profesional.

Así mismo, el IDPUGS considera el desarrollo profesional 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.

El presente informe corresponde a la evaluación de las actividades de formación permanente (AFP), incluidas en el Plan de Formación Permanente (PFP), que conciernen al 2023, las cuales fueron ejecutadas en la modalidad de aprovechamiento y participación (Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, Plan de Formación Permanente, 2023).

Esta evaluación está a cargo del Departamento de Seguimiento y Evaluación (DSE), 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).

Este estudio tiene como objetivo evaluar las actividades de formación permanente, ejecutadas en el 2023, en las modalidades de aprovechamiento y participación. El MODEVA-PFP pretende brindar información oportuna para 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 Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), para la toma oportuna de decisiones; por cuanto este estudio es de vital importancia.



Capítulo I. Marco contextual de la formación permanente en el MEP

El Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

La Ley N.º 8697 crea al IDPUGS, 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 de calidad con un claro compromiso social. La población meta comprende a los estratos del Título I y Título II.

El IDPUGS inicia sus funciones como una organización conformada por un consejo directivo, una dirección ejecutiva, un consejo asesor, cuatro departamentos con funciones técnicas, y; además, un área administrativa, encargada de la gestión de los recursos financieros requeridos para la operatividad de la institución, así como para la compra de servicios de capacitación.

Desde su génesis, el IDPUGS ha contribuido, a través de la formación permanente, a la implementación de los nuevos programas de estudio, mediante la formación permanente al personal docente, con una implicación en las aulas, la cual beneficia, indirectamente, al estudiantado; de ahí la importancia que reviste la orientación precisa y eficaz de los procesos de las actividades formativas.

El 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 las actividades formativas, orientadas a atender 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; sean estos impartidos bajo la estrategia presencial, virtual o mixta. Además, deben ser innovadores, interactivos y contribuir al fortalecimiento del liderazgo educativo; a través de la incorporación de las experiencias y capacidades instaladas en los centros educativos y las regiones educativas, la cooperación entre escuelas y colegios y la creación de redes de aprendizaje de colaboración las cuales 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 capacitación 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, p.3).

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. (MEP-IDPUGS, 2018, 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.

El IDPUGS, 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.

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 el objeto evaluado, revelar sus aciertos e identificar oportunidades de mejora. Además, permite atender la responsabilidad social de rendir cuentas de las actividades y planes que se realizan a nivel institucional.

El modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente (MODEVA – PFP)

La evaluación de la formación permanente en el IDPUGS se concibe desde el enfoque de gestión basado en resultados, y operacionalizada y sistematizada mediante el modelo de evaluación (MODEVA-PFP).

Las actividades de formativas contempladas en el PFP del MEP, son evaluadas con el propósito de coordinar acciones para el 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 la formación permanente.

Para la evaluación los procesos formativos, el DSE del IDPUGS utiliza el MODEVA-PFP, el cual 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 instrumentos de valoración aplicados, sustentados en los criterios de evaluación que establece MIDEPLAN, los cuales son: eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo de las actividades formativas. El modelo permite construir evidencia y emitir juicios los cuales contribuyan a la toma de decisiones y al planteamiento de propuestas de mejora de los procesos de formación permanente, a nivel regional y central del MEP.

Este modelo es de gran beneficio para el IDPUGS y las dependencias gestoras de la capacitación, involucradas en el proceso de formación permanente, porque permite atender la rendición de cuentas a las autoridades ministeriales para la toma de decisiones, así como la gestión técnica que faculta brindar un informe de resultados particularizado por actividad formativa y un consolidado anual. Se evalúan las actividades formativas que cuentan con información completa registrada en Sigad. Esta información posibilita la sistematización de los datos de cada una de las AFP ejecutadas y la elaboración de informes evaluativos.

Los criterios establecidos en el modelo 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 los recursos, materiales, las estrategias de evaluación, actividades de aprendizaje, el cumplimiento de los objetivos y aprovechamiento del tiempo de las actividades formativas.
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 una persona tutora), 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 las cuales propician la autonomía para el aprendizaje, entre otros.

El nivel 2 valora 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 con la modalidad en la que ha sido impartida la actividad formativa, ya sea de aprovechamiento o participación. Para el caso de las AFP 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, la valoración se genera mediante un bloque de ítems de autoevaluación contenido en un instrumento completado por las personas participantes al finalizar una actividad de formación.

El nivel 3 valora dos criterios de evaluación: la pertinencia de la formación y los efectos que se evidencian, según las personas capacitadas. El criterio de pertinencia evalúa la coherencia de la actividad formativa 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.

El MODEVA-PFP cuenta con instrumentos específicos de evaluación para cada una de las áreas estratégicas establecidas (Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano [IDPUGS], 2018, pp. 8-10).

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

Para la sistematización y obtención de datos, el IDPUGS cuenta con el un sistema diseñado para tramitar, administrar y evaluar la información de los procesos de formación permanente, implementados desde las distintas dependencias gestoras (Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano [IDPUGS], SIGAD, 2017).

El sistema se denomina Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad), en el cual se registra información referente al diseño curricular de las AFP, 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 registrada en el Sigad, se elaboran informes de resultados, que facilitan 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.

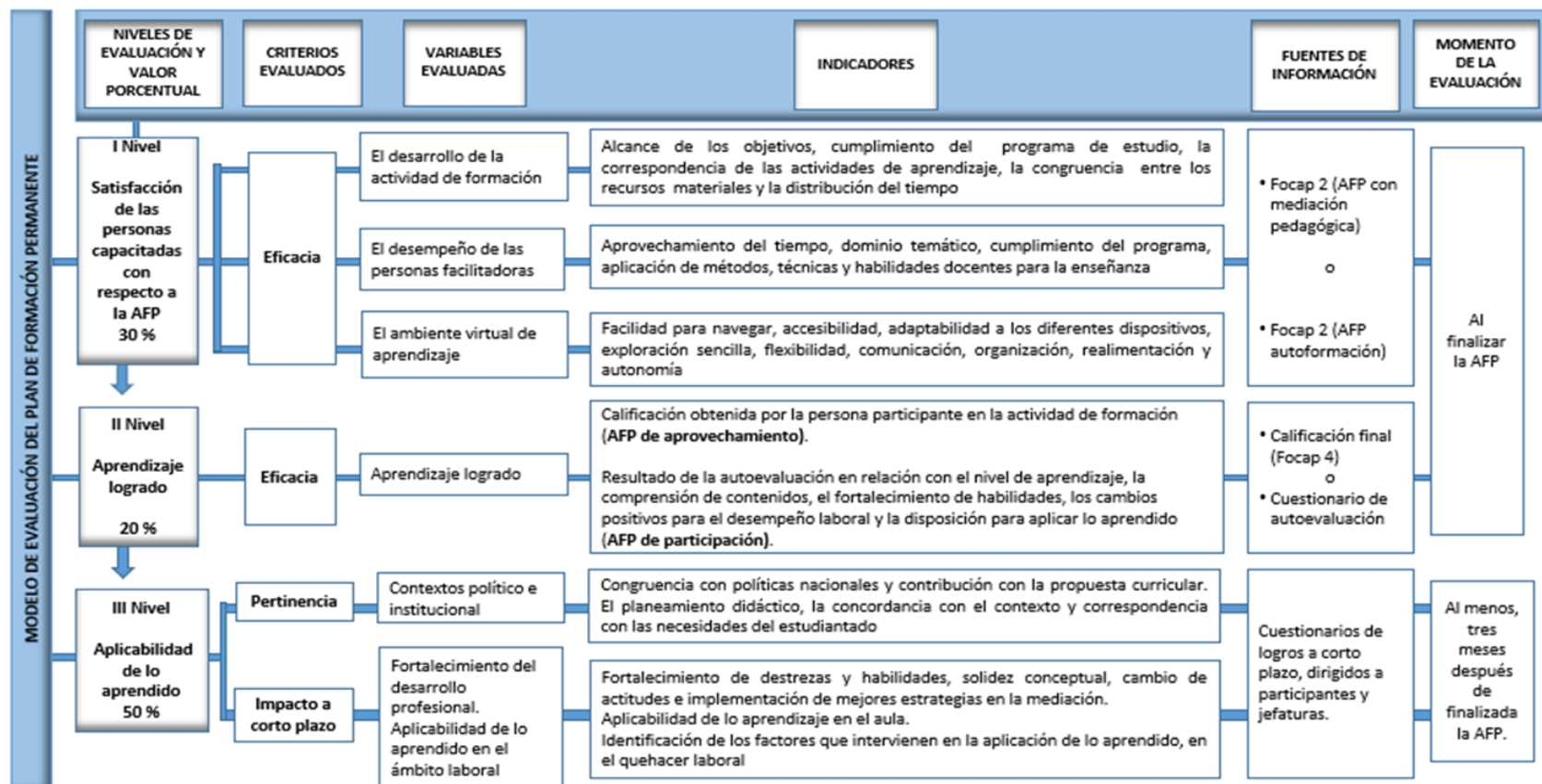
Para interpretar el nivel de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo de la capacitación, el MODEVA-PFP realiza una adaptación en los rangos de la escala numérica establecida por el CECADES de la Dirección General de Servicio Civil. A partir de ella, se establecen cinco categorías cualitativas de 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 comprensión, tal y como se muestra a continuación.

Evaluación cuantitativa	Evaluación cualitativa	Interpretación, según el MODEVA-PFP
95 a 100	Excelente	Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total impacto a corto plazo
90-94.99	Muy buena	Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo
80-89.99	Buena	Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo
60 a 79.99	Regular	Poco eficaz, poco pertinente y de poco impacto a corto plazo
0 a 59.99	Insuficiente	Totalmente ineficaz, no pertinente y sin impacto a corto plazo

Fuente: IDPUGS, 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 cual se sustenta la evaluación de las actividades formativas en el MEP (2021, p. 27).



Principales personas protagonistas y beneficiarias del Plan

El personal del MEP que desempeña un rol protagónico para la ejecución de la oferta formativa se enlista de seguido:

- Las autoridades del MEP.
- El personal administrativo-docente y técnico docente que integra la Dirección Ejecutiva y los departamentos del IDPUGS.
- El personal administrativo-docente y técnico-docente de las dependencias gestoras que ofertan actividades formativas, en el nivel regional y nacional.
- Las personas facilitadoras de las actividades de formación.
- Las personas funcionarias del MEP, ubicadas en el Título I y Título II.



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, en el cual se 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 diseñan y gestionan actividades de formación dirigidas al personal activo de este ministerio.

El IDPUGS es el responsable de coordinar los procesos de planificación, ejecución, evaluación y certificación de las actividades formativas contempladas en el Plan.

Las actividades de formación, de acuerdo con la Resolución DG-165-2017, emitida por la Dirección General de Servicio Civil (2017), se definen como:

toda acción educativa que facilite la adquisición, desarrollo y actualización de conocimientos, actitudes y habilidades, requeridas para el desempeño y 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)

Las actividades de formación permanente se organizan, según la estrategia metodológica aplicada, en tres tipos:



Estrategia metodológica	Descripción
Presenciales	Se basan en una metodología en la que está presente la relación física entre las personas facilitadoras y la población participante.
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.
Mixtas	Son las que combinan la estrategia presencial con una o más estrategias de naturaleza no presencial.

Fuente: Elaboración propia con base en Resolución R-DG-165-2017 de la Dirección General de Servicio Civil (2017, 20 de octubre).

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” (p. 8).

En el Artículo 18, del Capítulo 4 de la Resolución R-DG-165-2017, de la DGSC, se establece que, para la emisión de los certificados, 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 de las AFP cuenta con instrumentos específicos en cada una de las siguientes áreas estratégicas:

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 su labor.

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.

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: práctica docente 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.

Operacionalización de la evaluación del Plan de Formación Permanente

La evaluación de las AFP 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 DSE hace entregas técnicas de informes a las dependencias gestoras para que divulguen los resultados obtenidos a las personas funcionarias involucradas en los procesos de formación. Lo anterior con el fin de que realicen un análisis de dichos resultados para la toma de decisiones con miras al fortalecimiento y mejoramiento.

Los informes de evaluación ofrecen, a las dependencias gestoras, un insumo significativo, 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, los informes son útiles y necesarios; ya que otorgan información para comprender y visualizar el objeto evaluado, y determinan los posibles aciertos o desaciertos de la oferta formativa contemplada en el PFP; además, plantean recomendaciones a los responsables de los procesos formativos.

La evaluación anual del PFP es importante y necesaria para el IDPUGS y las autoridades ministeriales, ya que permite conocer el nivel de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo de las actividades de formación, en el



mejoramiento del desarrollo personal y profesional de las personas capacitadas, y el efecto que esta tiene en los contextos laborales.

Aspectos que favorecen la evaluación

- Lineamientos técnicos emanados por el IDPUGS para la planificación e implementación de las actividades formativas y su posterior evaluación.
- Una herramienta informática diseñada para la gestión y administración de los procesos formativos, denominada Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (SIGAD).
- Un modelo de evaluación (MODEVA-PFP) que orienta y estandariza la evaluación de las AFP.
- Informes evaluativos de las actividades de formación ejecutadas por las dependencias gestoras.

Aspectos que limitan la evaluación

- No obtener el 100 % de las respuestas de las personas consultadas, según las condiciones establecidas para los diferentes momentos de la formación, por cuanto el llenado de los formularios de evaluación es voluntario.
- No contar con la percepción de otros actores asociados, como las jefaturas inmediatas de las personas capacitadas, en aquellos casos en que las actividades formativas son ejecutadas por la vía de convocatoria.



Capítulo III. Diseño de la evaluación

Propósito de la evaluación

El propósito de esta evaluación es evaluar la eficacia, la pertinencia y el impacto a corto plazo de las AFP implementadas en las modalidades de aprovechamiento y participación, según lo establecido en el MODEVA-PFP. Su objetivo es determinar la contribución de la capacitación al desarrollo personal y profesional de las personas funcionarias, identificar los factores los cuales favorecen o limitan la aplicación de lo aprendido en el ámbito laboral, y señalar los aspectos que deben mejorarse en futuras ofertas formativas.

Preguntas de evaluación

1. ¿En qué medida las AFP en las modalidades de aprovechamiento y de participación promueven el fortalecimiento del desarrollo personal y profesional, así como el mejoramiento de la práctica laboral en el personal capacitado?
 - 1.1. ¿Cómo son valoradas las actividades de formación, según el tipo de actividad, la finalidad, la modalidad, la estrategia metodológica y el área estratégica, con respecto a la satisfacción de las personas participantes?
 - 1.2. ¿Cuáles factores favorecen o desfavorecen la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral de las personas capacitadas?
 - 1.3. ¿De qué manera las personas capacitadas aplican lo aprendido para mejorar su quehacer laboral?



Objetivo general

Evaluar, de manera integral, la eficacia, la pertinencia y los logros a corto plazo de las actividades de formación permanente (AFP), ejecutadas en el 2023, en las modalidades de aprovechamiento y participación, de acuerdo con lo establecido en el MODEVA-PFP.

Objetivos específicos

1. Indagar sobre el nivel de satisfacción que manifiestan las personas capacitadas en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos para el fortalecimiento del desarrollo personal, profesional y laboral.
2. Determinar la eficacia, la pertinencia y los logros a corto plazo de las AFP implementadas, según las características que presentan.
3. Identificar los factores que favorecen la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral de las personas capacitadas.
4. Identificar las acciones que implementan las personas capacitadas en el quehacer laboral, a partir de los conocimientos adquiridos.
5. Identificar las recomendaciones que brindan las personas capacitadas, con el propósito de mejorar los diseños instruccionales y la implementación de las propuestas formativas en el futuro.

Operacionalización de la evaluación

En la siguiente tabla, se describen los aspectos que se toman en cuenta para evaluar cada uno de los criterios, las fuentes de información y el valor porcentual correspondiente a cada uno de estos.



Tabla N.º 1: Criterios, según el MODEVA-PFP

Criterios de evaluación	Categorías	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
Criterio de 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	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
	persona facilitadora, o bien, el ambiente virtual de aprendizaje (cuando la estrategia metodológica es de autoformación).			
Criterio de 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	50 %
Criterio de 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 la pertinencia y los logros a corto plazo		

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 enfoque se sustenta en 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 que 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 2023. En total, el estudio toma en cuenta a 13.527 personas funcionarias de todos los estratos, capacitadas mediante las AFP de las tres áreas estratégicas contempladas, según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N.º 2: Población total capacitada en el 2023, según el área estratégica y la modalidad

Área estratégica	Aprovechamiento	Participación	Total de participantes
Práctica docente	2940	6279	9219
Gestión de centros educativos	0	1563	1563
Gestión pública educativa	42	2703	2745
Total de la población	2982	10545	13527

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información registrada en el Sigad.

Momento de la evaluación

Es una evaluación ex post, de acuerdo con el momento en que se realiza; ya que se evalúa después de haberse implementado las AFP.

Tipo de evaluación

Es una evaluación sumativa, 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

Se sustenta en un diseño no experimental transversal ex post- facto, ya que recolecta 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 intervenir, 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 cuantitativos e información cualitativa, 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 identificar los logros alcanzados en el PFP, en cuanto al nivel de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de las actividades ejecutadas, se elaboró una base de datos con los resultados obtenidos en cada uno de los grupos ejecutados de cada AFP.

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



Tabla N.º 3: Información que caracteriza a las AFP, a los grupos y a la población

Aspectos	Datos recopilados
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 (dirigido a la implementación o al desarrollo profesional). ➤ Fecha de inicio y fin de la AFP. ➤ Modalidad establecida (aprovechamiento o participación). ➤ Clase de AFP (curso, taller, entre otras). ➤ Tipo de financiamiento dado. ➤ Población meta, según el estrato. ➤ Duración en horas. ➤ Cantidad de grupos conformados. ➤ Nombre de la(s) persona(s) facilitadora(s) o tutor(as) de la capacitación.
Información específica de los grupos de las AFP	➤ 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.

Aspectos	Datos recopilados
Información sobre el resultado final, según el MODEVA-PFP	➤ Resultados alcanzados de las 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).

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información registrada en el Sigad.

A partir de los datos obtenidos, se realizan análisis descriptivos y 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 considera solamente a la población que respondió las encuestas aplicadas durante el proceso de la evaluación.



Capítulo IV. Presentación y descripción de los resultados

Descripción de la población capacitada, según las condiciones y características

Los datos que se presentan, a continuación, se sustentan en la opinión de las personas quienes respondieron voluntariamente las encuestas, a pesar de que se envían a todas aquellas que cumplen los parámetros establecidos en el MODEVA-PFP para su llenado.

En esta evaluación, de las 13,257 personas participantes en las AFP, 6.501 respondieron el Focap 2 y 4.592 respondieron el instrumento de logros a corto plazo.

Con respecto al sexo biológico, del total de personas que contestaron la encuesta de logros a corto plazo, el 71,2 % son mujeres y el 28,8 % son hombres.

De acuerdo con el grupo etario de las personas consultadas, existe un porcentaje mayoritario de quienes se encuentran en el rango de edad de 41 a 50 años (43,42 %). Los porcentajes más bajos corresponden a las personas que completaron los cuestionarios, a saber: menores de 25 años y mayores de 60 años, con 0,76 % y 1,07 %; respectivamente.

Tabla N.º 4: Personas funcionarias que contestaron la encuesta de logros a corto plazo, según el grupo etario

Grupo etario	Total por grupo etario	Porcentajes por grupo etario
Menos de 25	35	0,76 %
De 26 a 30	206	4,49 %
De 31 a 40	1461	31,82 %
De 41 a 50	1994	43,42 %
De 51 a 60	847	18,45 %
Mas de 60	49	1,07 %
Total	4592	100,00 %

Fuente: Elaboración propia, a partir de las bases de datos creadas para dicho fin.



Con respecto a la condición laboral de las personas consultadas, en todas las áreas estratégicas, el 54, 86 % está en propiedad; mientras que el 45,14 % se encuentra en condición interina; es decir, existe un porcentaje similar en ambas condiciones laborales, lo cual indica que en los procesos de capacitación participa todo el personal activo, independientemente de su situación laboral.

Descripción de las AFP, según las características que presentan

De acuerdo con el sistema de registro de datos relacionado con las AFP evaluadas durante el 2023, el total de grupos correspondientes a dichas actividades fue de 203, y la respectiva población capacitada correspondió a 13.527 personas.

Según se muestra en la siguiente tabla resumen, la población mayormente capacitada pertenece al área estratégica de práctica docente, seguido de gestión de centros educativos, y; por último, gestión pública educativa.

Tabla N.º 5: Cantidad de personas funcionarias capacitadas en las actividades de formación permanente, en el 2023, según el área estratégica

Área estratégica	Cantidad de AFP	Cantidad de grupos	Personas funcionarias	Porcentaje de personas funcionarias
Práctica docente	79	145	9219	68,15 %
Gestión pública educativa	23	51	2745	20,30 %
Gestión de centros educativos	6	7	1563	11,55 %
TOTALES	108	203	13527	100 %

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información registrada en el Sigad.

Los resultados anteriores indican que el PFP tiene como prioridad la capacitación en el área estratégica práctica docente; por ende, la mayoría de la población capacitada está ubicada en el estrato docente.



Con respecto a la modalidad de las AFP evaluadas, del total de personas capacitadas, 10.545 se capacitaron en AFP de participación, y 2.982 en AFP de aprovechamiento. La mayor parte de las actividades que se programan en el PFP son de participación, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N.º 6: Cantidad de AFP y grupos, según la modalidad

Modalidad	AFP ejecutadas	Grupos ejecutados
Participación	72	107
Aprovechamiento	36	96
Totales	108	203

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información registrada en el Sigad.

En cuanto a las estrategias metodológicas implementadas en las actividades de formación, como se muestra en la siguiente tabla, las no presenciales de autoformación, fueron las que más se impartieron en el período evaluado (48,44 %), y la población beneficiada con esta estrategia equivale a 6.553 personas capacitadas, seguida de la estrategia no presencial - a distancia (41,22 %), correspondiente a 5.576 personas capacitadas. Las estrategias mixtas, presencial virtual y presencial a distancia, se han implementado poco; ya que no llegan, cada una, al 1 %.

Tabla N.º 7: Cantidad de AFP y grupos, según la estrategia metodológica

Estratégica metodológica	Cantidad de AFP	Cantidad de grupos	Personal beneficiado	Porcentaje del personal
No presencial-autocapacitación/autoformación	45	56	6553	48,44
No presencial - a distancia	35	77	5576	41,22
No presencial - virtual	16	45	704	5,20
Presencial	4	16	490	3,62
Mixta (presencial / a distancia)	3	4	84	0,62
Virtual	4	4	84	0,62
Mixta (presencial-virtual)	1	1	36	0,27
Totales	108	203	13.527	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información registrada en el Sigad.

Con respecto a la finalidad de las AFP de implementación y de desarrollo profesional, existe mayor participación en las AFP de implementación (60,72 %) que en las AFP de desarrollo profesional (39,28 %). Este dato 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 por mencionar es que la oferta formativa está dirigida en su mayoría a la capacitación a través de cursos, esto por cuanto el 90,74 % de las actividades de formación corresponden a esta clase de AFP. Cabe destacar que el 9,26 % se refiere a talleres y conferencias.

En cuanto al tipo de actividad que tienen las AFP, se observa que el 76,85 % se realizan con recursos propios de las instancias; un 10,84 %, con financiamiento del IDPUGS a la medida; y el 8,37 %, en convenio con instancias privadas, como son las ONG, universidades, entre otras. A continuación, el detalle:

Tabla N.º 8: Cantidad de AFP y grupos, según tipo

Tipos de AFP	Cifras absolutas	Cifras relativas
Con recursos propios de la instancia	156	76,85
Con financiamiento del IDPUGS a la medida	22	10,84
En convenio con instancias privadas, ONG, universidades u otras	17	8,37
En convenio con instancias del SUCADES	6	2,96
Compra de cupos por el IDPUGS	2	0,99
Totales	203	100,00

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información registrada en el Sigad.

Otro dato importante es que del total de dependencias gestoras inscritas en el Sigad (125), solamente ejecutaron actividades de formación permanente, en el periodo evaluado, 34 de ellas.

Para visualizar el resultado, según el MODEVA-PFP, de las AFP ejecutadas por las dependencias gestoras y la cantidad del personal capacitado, se puede consultar el Anexo 1.

Para realizar el análisis de la información, se presentan primero los resultados cuantitativos y; posteriormente, los resultados cualitativos.

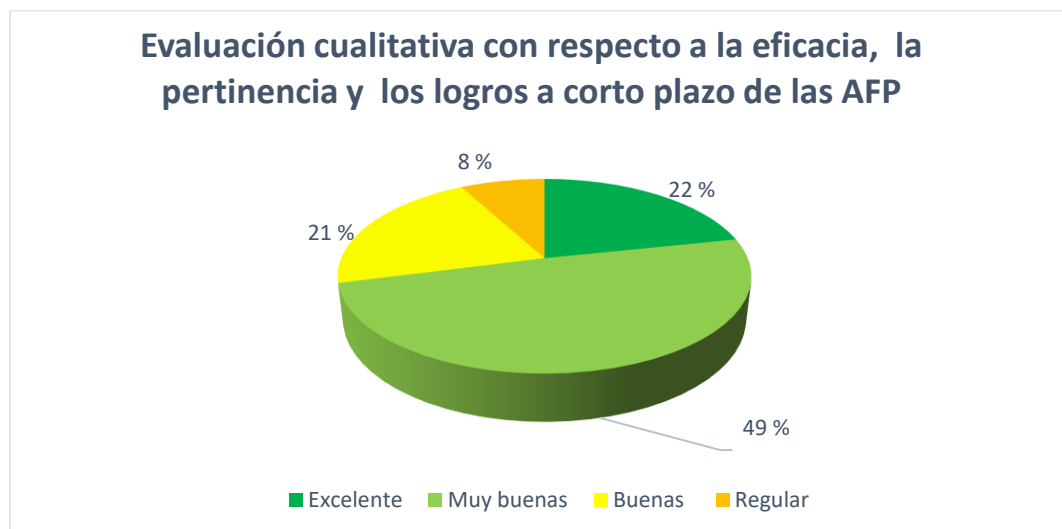
Resultados cuantitativos de las AFP

En este apartado, se presentan los resultados de la evaluación de las actividades de formación permanente, en los niveles de eficacia, pertinencia y logros a corto plazo, tanto para la implementación en el ámbito laboral como para el desarrollo profesional.

En general, las AFP evaluadas en el periodo establecido, según la escala de valoración establecida en el MODEVA-PFP, obtiene los resultados que se muestran en el gráfico siguiente.



Gráfico N.º 1: Valoración de la eficacia, pertinencia y los logros a corto plazo de la capacitación, según el MODEVA-PFP



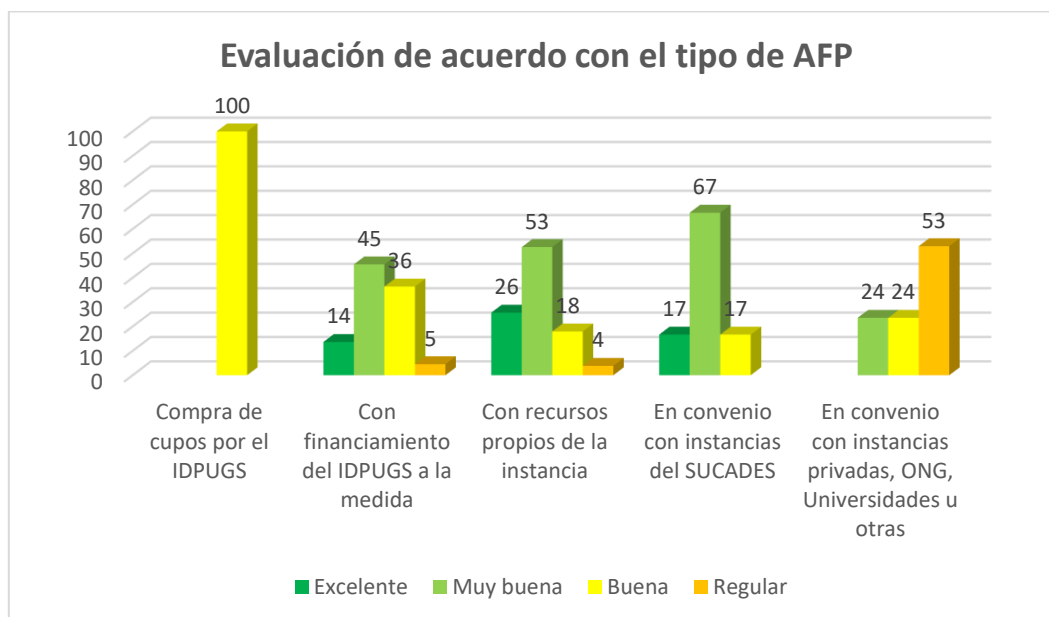
Fuente: Información recopilada a través de los instrumentos aplicados, según el MODEVA-PFP.

Como se puede observar en el gráfico anterior, la mayoría de las AFP fueron consideradas como muy buenas (49 %), rango establecido para todas aquellas AFP que obtuvieron una calificación que va desde 90 a 94.99 puntos de acuerdo con la escala; el porcentaje menor lo obtienen las AFP calificadas como regular (8 %), que son las que se ubican entre 60 y 79,99 puntos. En esta evaluación, no se presentaron AFP con resultados insuficientes, con un rango menor a 60 puntos, según la escala del MODEVA-PFP.

Nivel de satisfacción de las personas consultadas

En este apartado, se presentan los resultados de la evaluación de las AFP, tanto para la implementación en el ámbito laboral como para el desarrollo profesional. Con respecto a la satisfacción y en relación con algunas de las características específicas, se presentan los siguientes gráficos, según el resultado final MODEVA-PFP. Cabe destacar que los resultados se analizan con base en los objetivos específicos.

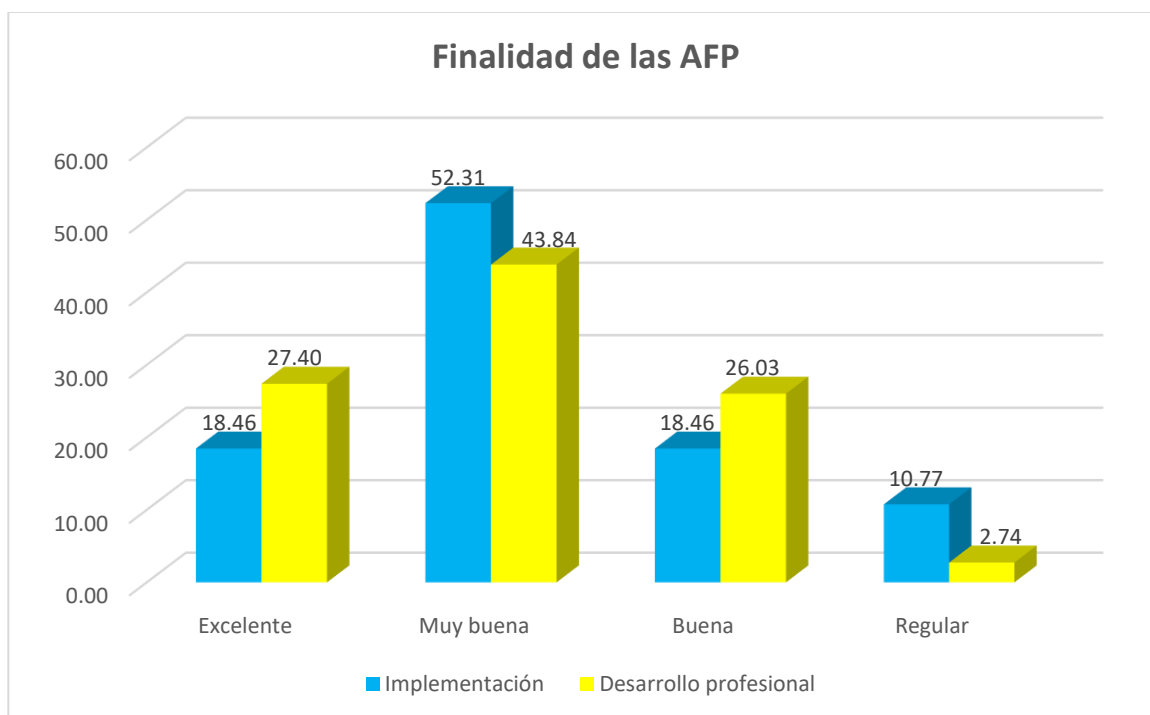
Gráfico N.º 2: Valoración de las AFP, según la opinión de las personas consultadas y de acuerdo con el tipo de actividad



Fuente: Información recopilada a través de los instrumentos aplicados, según el MODEVA-PFP.

Según el tipo de actividad, el 100 % de las AFP compradas por el IDPUGS fueron valoradas como buenas. Con respecto a las AFP financiadas por el IDP a la medida, las AFP con recursos propios de la instancia y las AFP en convenio con instancias del SUCADES, en su mayoría, fueron valoradas como muy buenas, con un promedio del 55 %. Finalmente, las AFP en convenio con instancias privadas, ONG, universidades y otras, la mayoría fue valorada como regular (53 %). No obstante, tal y como se muestra en el gráfico N.º 2, las que obtuvieron mayor porcentaje en la categoría de excelente fueron las AFP ejecutadas con recursos propios de la instancia (26 %).

Gráfico N.º 3: Valoración de las AFP, según la opinión de las personas consultadas y de acuerdo con la finalidad de la AFP

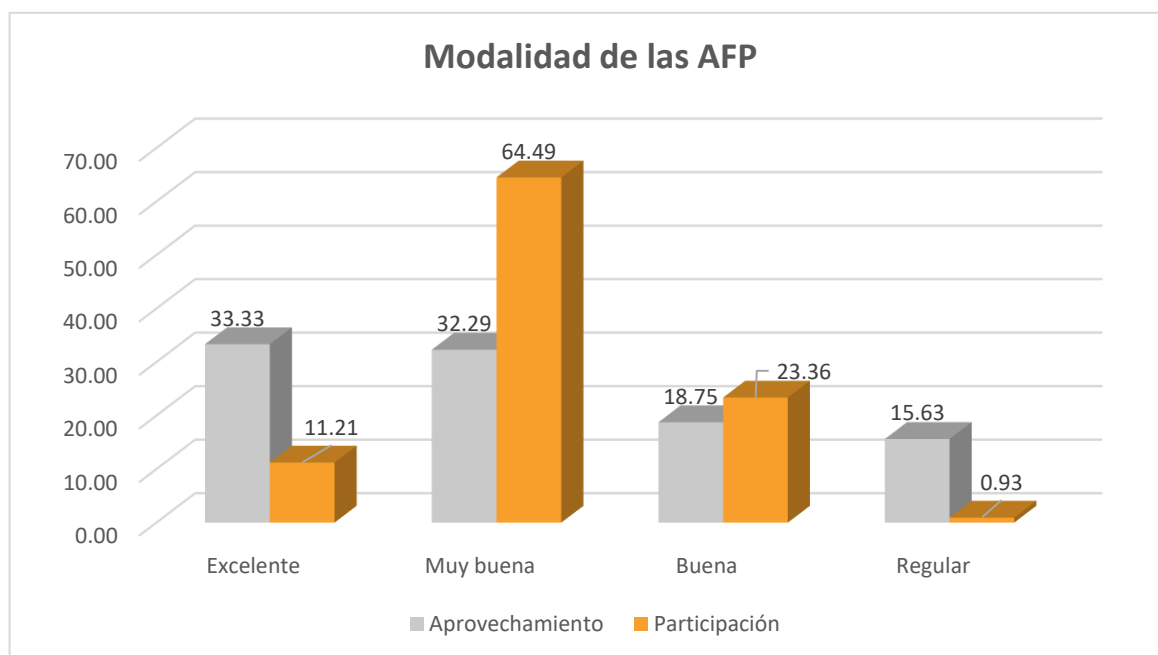


Fuente: Información recopilada a través de los instrumentos aplicados, según el MODEVA-PFP.

De acuerdo con la finalidad de las AFP, desde el punto de vista de las personas consultadas, tanto las de implementación como las de desarrollo profesional, en su mayoría, fueron evaluadas como muy buenas, con una diferencia mínima de un 8,47 % en favor de las AFP de implementación.

Las AFP de desarrollo profesional, en la categoría de excelente, fueron mejor evaluadas (27,40 %) con respecto a las de implementación (18,46 %), a diferencia de las AFP evaluadas como regular, en la que las AFP de implementación tuvieron mayor frecuencia (10,77 %).

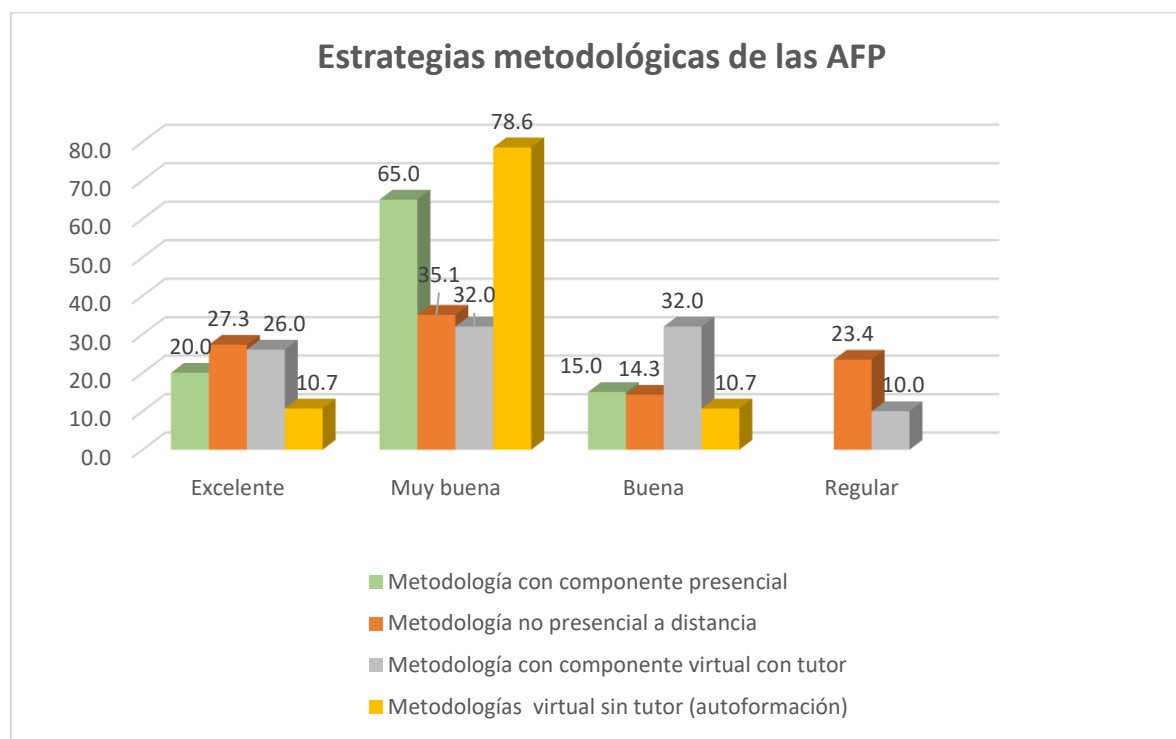
Gráfico N.º 4: Valoración de las AFP, según la opinión de las personas consultadas y de acuerdo con la modalidad de la AFP



Fuente: Información recopilada a través de los instrumentos aplicados, según el MODEVA-PFP.

De acuerdo con el gráfico N.º 4, el nivel de satisfacción para las AFP de aprovechamiento tiene una calificación más alta con respecto a las AFP de participación en la categoría de excelente; contrario a lo que se muestra en la categoría de muy buena, en las que las AFP de participación son mejor evaluadas.

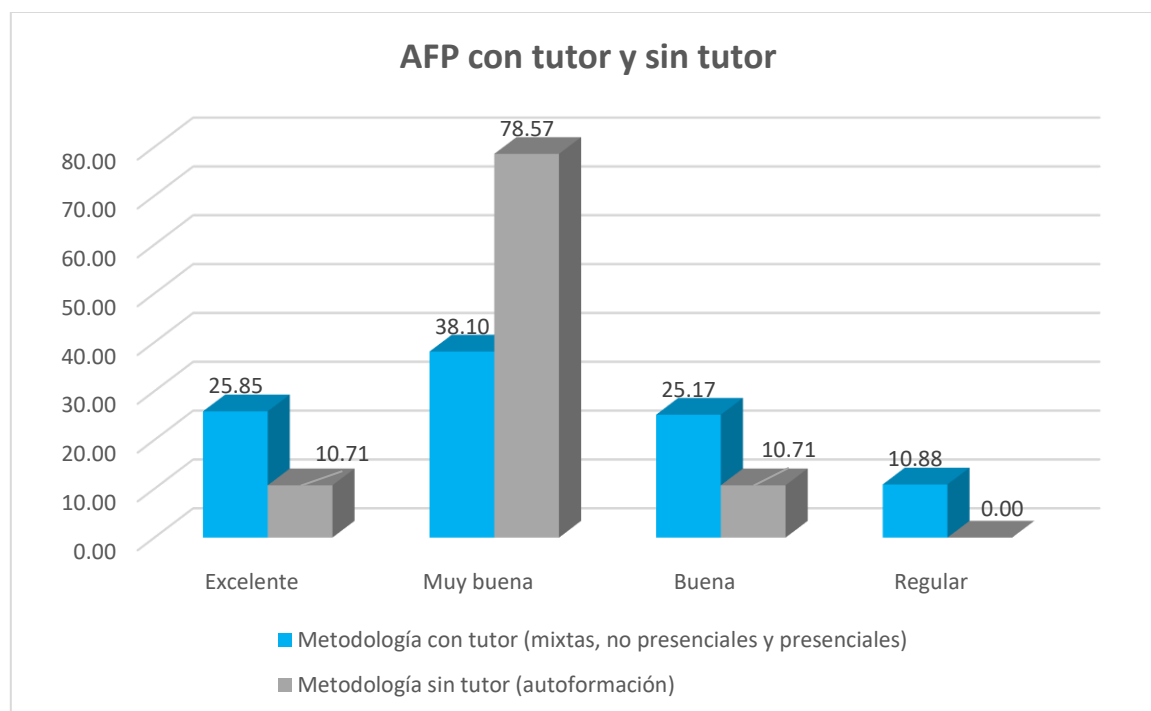
Gráfico N.º 5: Valoración de las AFP, según la opinión de las personas consultadas y de acuerdo con todas las estrategias metodológicas



Fuente: Información recopilada a través de los instrumentos aplicados, según el MODEVA-PFP.

El gráfico 5 evidencia que, en la categoría excelente, las AFP mejor evaluadas son las que utilizan la estrategia metodológica no presencial a distancia (27,3 %) y las que tienen un componente virtual y tutor (26 %); entre ambas, la diferencia es mínima (1,3 %). Con respecto a las AFP de autoformación (78,6 %), como las que utilizan la metodología con componente presencial (65 %), en su mayoría, fueron evaluadas con un nivel de satisfacción de muy bueno, en la respectiva categoría.

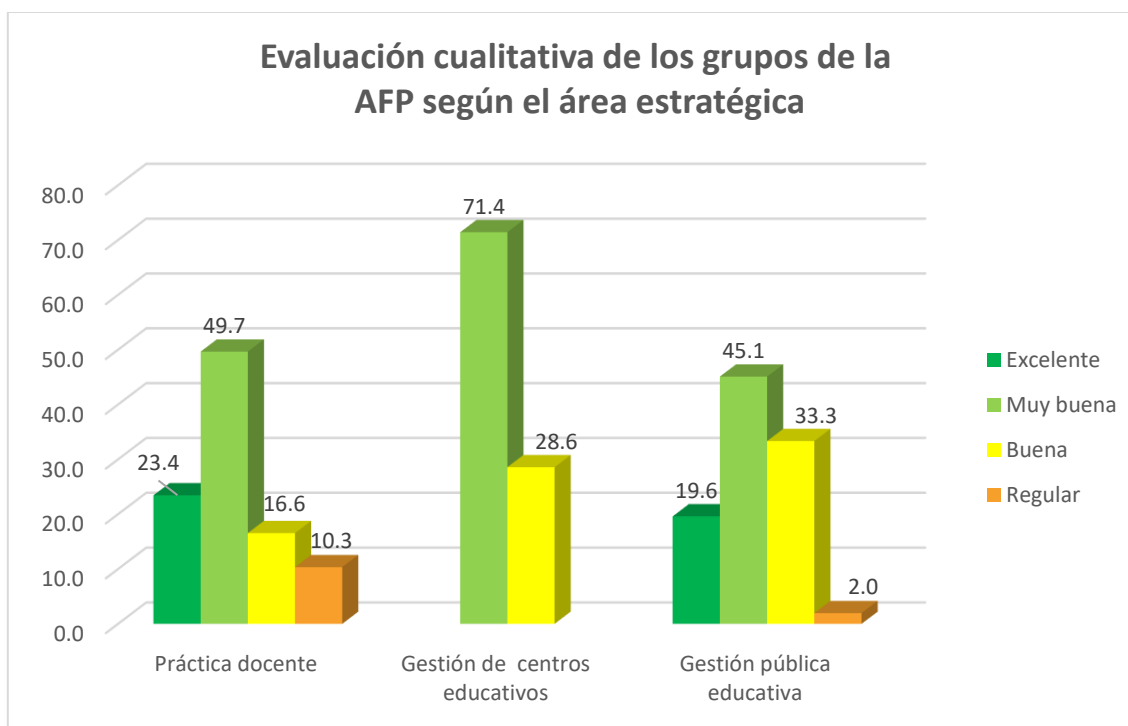
Gráfico N.º 6: Valoración de las AFP con tutor y sin tutor, según la opinión de las personas consultadas.



Fuente: Información recopilada a través de los instrumentos aplicados, según el MODEVA-PFP.

El gráfico N.º 6 evidencia que las estrategias metodológicas en la que media una persona tutora especialista en la temática, sean estas mixtas (virtual/con tutor, virtual/a distancia o no presencial/a distancia), virtuales y presenciales, son las que obtienen las mejores calificaciones en la categoría de excelente, con respecto a las estrategias que no tienen un tutor a cargo de la enseñanza; como son las no presenciales /autoformación o autocapacitación, lo cual muestra una diferencia de 15.14 puntos porcentuales. Igualmente, se destaca que solo las AFP con una persona tutora son evaluadas en la categoría más baja de la escala utilizada (regular), aunque en un porcentaje bajo (10,88 %).

Gráfico N.º 7: Resultados cualitativos de los grupos de las AFP, según el área estratégica



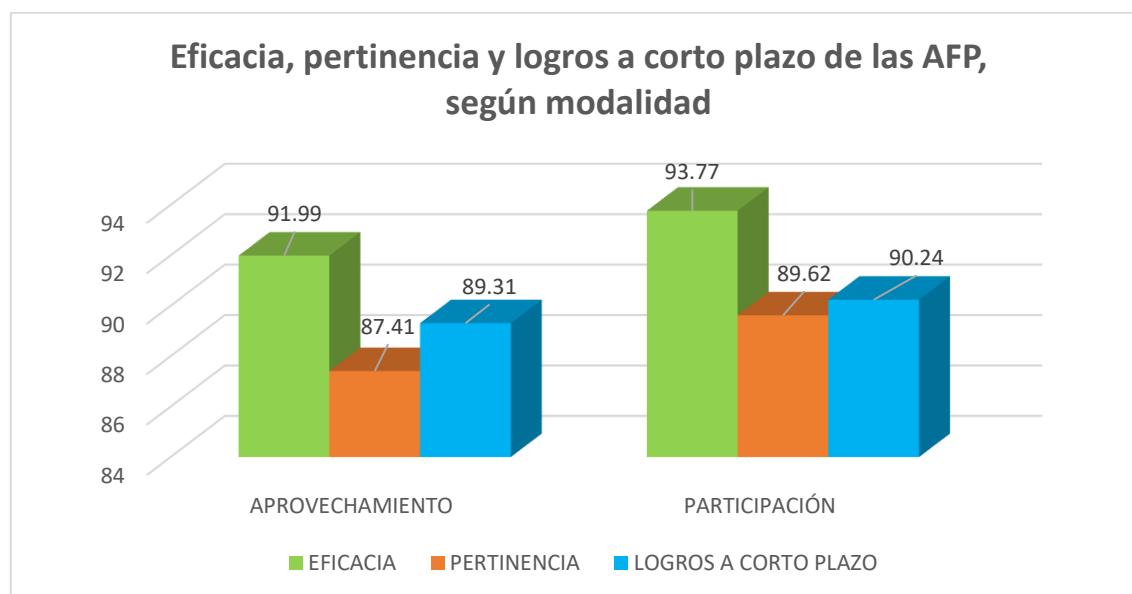
Fuente: Información recopilada a través del instrumento que evalúa los logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

En el gráfico N.º7, se presenta la distribución de las actividades de formación permanente, de acuerdo con los resultados cualitativos obtenidos de las personas consultadas, según las áreas estratégicas. Se observa que el nivel de satisfacción de las personas consultadas con respecto a las AFP evaluadas, corresponde, en su mayoría, a la categoría muy buena, ya que es la que predomina en las tres áreas estratégicas, con un promedio de 55,4 %. Cabe destacar que el porcentaje más bajo se ubica en la categoría regular con un promedio de 6,2 %.

Eficacia, pertinencia y logros a corto plazo de las AFP implementadas

En el siguiente gráfico, se presenta la valoración de la totalidad de las AFP; así como los resultados obtenidos por cada criterio evaluado.

Gráfico N.º 8: Valoración de las AFP, según la opinión de las personas consultadas, de acuerdo con los criterios definidos en el MODEVA-PFP y la modalidad



Fuente: Información recopilada de los Focap 2 y 4 del Sigad, y del instrumento que evalúa los logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

Tomando en cuenta las actividades de formación del PFP 2023 consideradas en este estudio, se evidencia que, tanto en las actividades con modalidad de aprovechamiento como en las de participación, el criterio de evaluación con una valoración más alta es el de eficacia. El criterio de pertinencia, en ambas modalidades, resultó más bajo con respecto a los otros, aunque en la modalidad de participación, la evaluación, en este criterio, fue más alta (89,62 %). En el criterio de logros a corto plazo, las AFP con modalidad de participación resultaron mejor valoradas (90,24 %). En términos generales, el criterio mejor evaluado fue el de eficacia, y el de menor valor porcentual es el de pertinencia.

Resultados cualitativos de las AFP

Los resultados cualitativos reflejan 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.

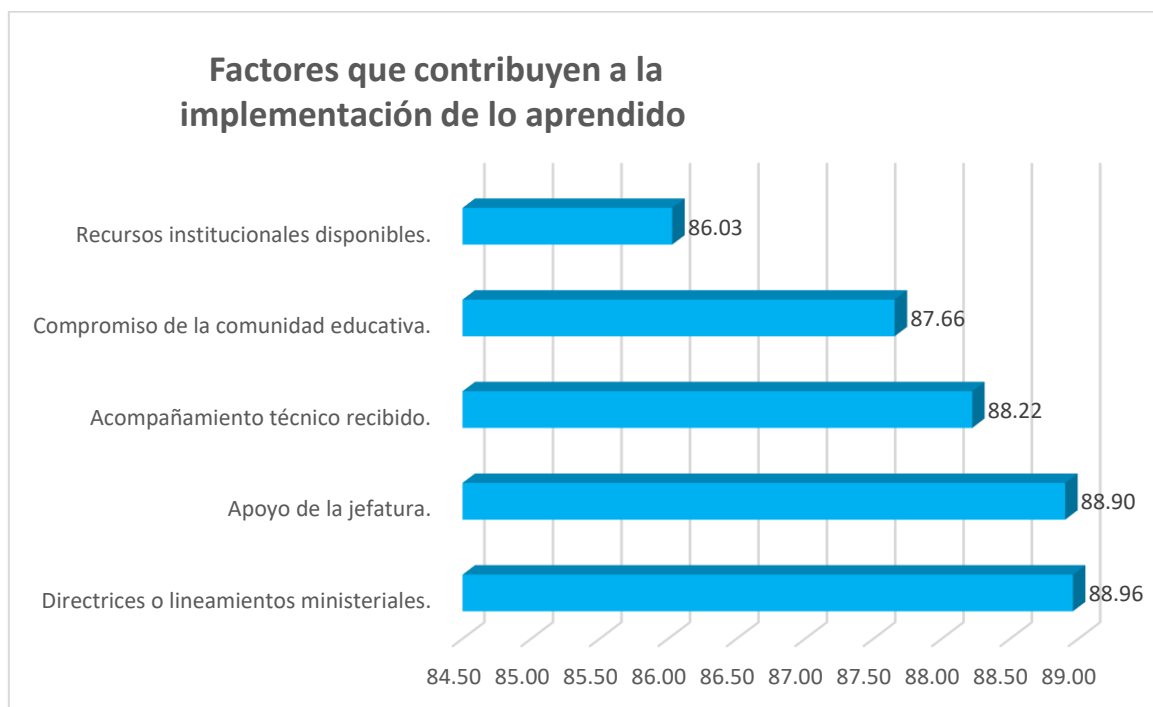
Factores que favorecen o limitan la implementación de lo aprendido por las personas capacitadas en el quehacer laboral

Los gráficos siguientes muestran las opiniones de las personas quienes participaron en las AFP, en relación con las estrategias que más han implementado en el quehacer laboral, así como las razones que estas han tenido para no implementarlas.

En el gráfico N.º 9, se muestran los factores que contribuyen a la implementación de lo aprendido.

Las directrices o lineamientos ministeriales, así como el apoyo de las jefaturas, son los factores mejor valorados en relación con los elementos los cuales favorecen la implementación de lo aprendido de las AFP. Cabe destacar que el factor que menos influye en la implementación es el relacionado con los recursos institucionales disponibles, ya que obtuvo la evaluación más baja (86,03 %).



Gráfico N.º 9: Factores que contribuyen a la implementación de lo aprendido

Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

A pesar de que las personas encuestadas mencionan que hay factores los cuales han contribuido a la implementación de lo aprendido, otras personas participantes también manifiestan las limitaciones que han tenido para implementarlo.

Tabla N.º 9: Limitaciones para implementar lo aprendido, agrupadas en categorías

Área estratégica	Limitaciones con recursos tecnológicos, conectividad	Situaciones personales	Factores administrativos	La práctica laboral actual	Poca pertinencia con el contexto educativo	Otros
Práctica docente	20,38	19,57	13,32	30,98	10,60	5,16
Gestión de centros educativos	22,22	11,11	22,22	0,00	0,00	44,44
Gestión pública educativa	6,86	18,63	16,67	22,55	1,96	33,33
Total	17,68	19,37	14,32	28,84	8,63	11,16

Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

En la tabla anterior, se visualiza que, en general, la mayoría de las limitaciones para implementar lo aprendido, según las personas que opinaron, se relacionan con las categorías de práctica laboral actual y situaciones personales. Por otra parte, la limitación con menor frecuencia es la poca pertinencia con el contexto educativo.

Acciones o aspectos que implementan las personas capacitadas en el quehacer laboral, a partir de los conocimientos adquiridos

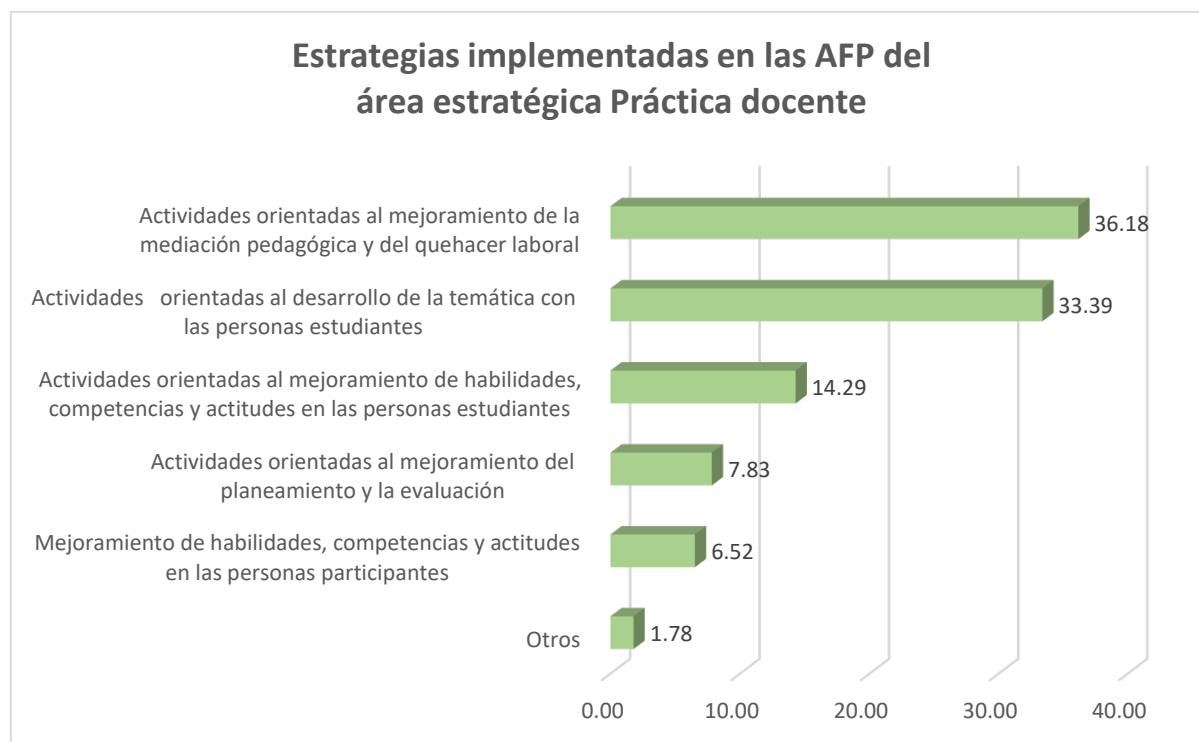
A partir de la consulta realizada a las personas participantes, para que indicaran si han implementado, al menos, una acción en el contexto laboral, se agruparon las respuestas recibidas en diferentes categorías, según la finalidad



(para la implementación o para el desarrollo profesional), como se muestra en los siguientes gráficos.

Actividades para la implementación

Gráfico N.º 10: Estrategias implementadas en el área estratégica práctica docente

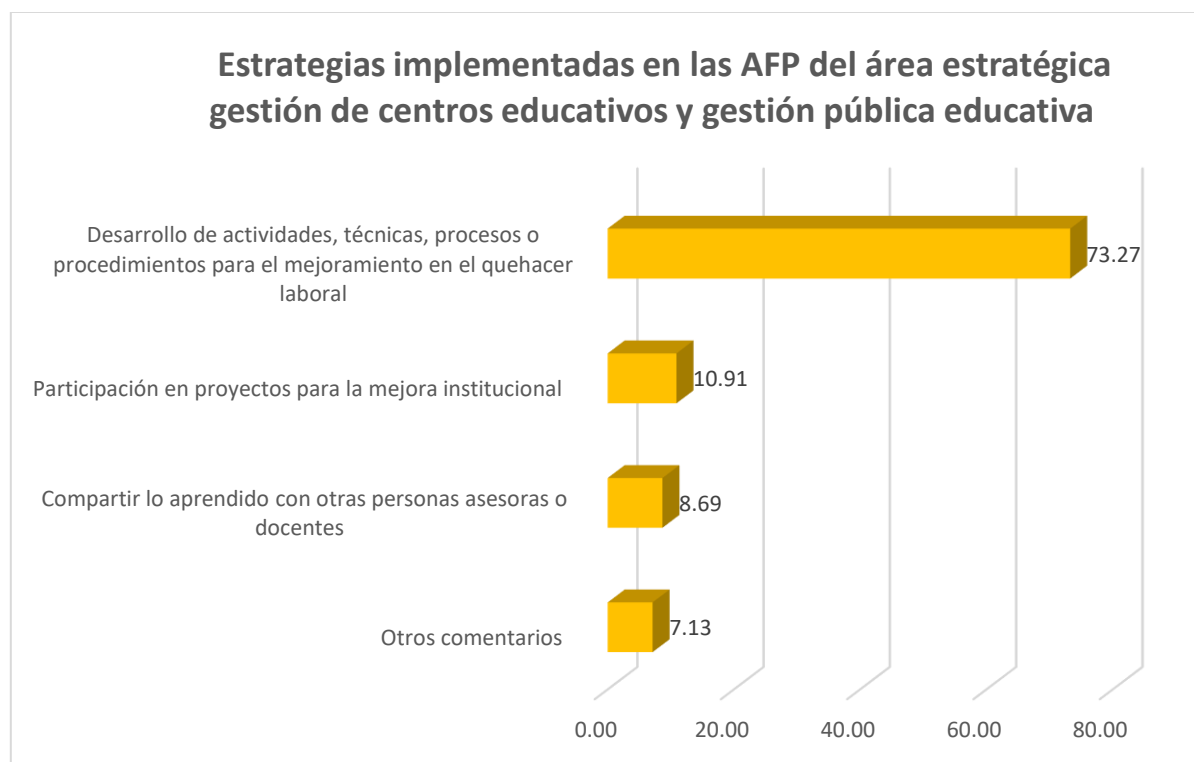


Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

En el gráfico anterior, se presentan los aportes de las AFP con respecto a las estrategias implementadas por la persona participante en su quehacer laboral, agrupadas en categorías.

Se observa que las estrategias más utilizadas se enfocan mayoritariamente a las actividades atinentes al mejoramiento de la mediación pedagógica y del quehacer laboral; seguidas de las actividades orientadas al desarrollo de la temática con las personas estudiantes.

Gráfico N.º 11: Estrategias implementadas en las áreas estratégicas: gestión de centros educativos y gestión pública educativa

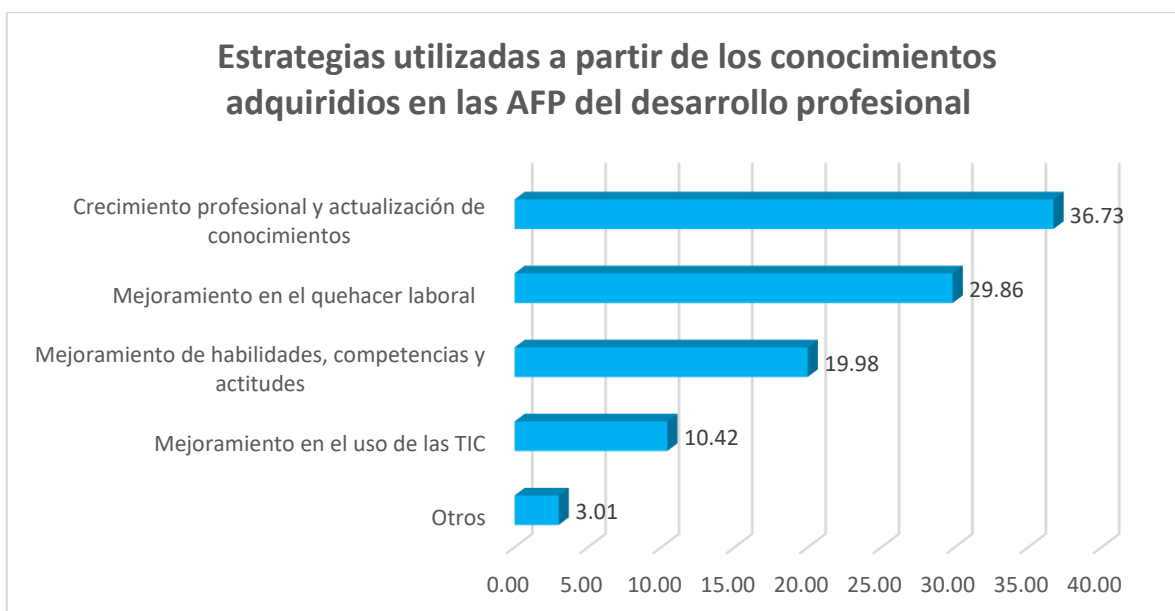


Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

Las áreas estratégicas gestión de centros educativos y gestión pública educativa, por ser áreas que no contemplan al estrato docente, se unifican en cuatro categorías para el análisis. La categoría con mayor porcentaje (73,27 %) es la relacionada con el desarrollo de las actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral, el porcentaje restante (26,73 %) está distribuido en las tres categorías con menos porcentaje de implementación, siendo el mayor de ellos el relacionado con la participación en proyectos para la mejora institucional.

Actividades para el desarrollo profesional

Gráfico N.º 12: Estrategias implementadas en las AFP con la finalidad de desarrollo profesional



Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

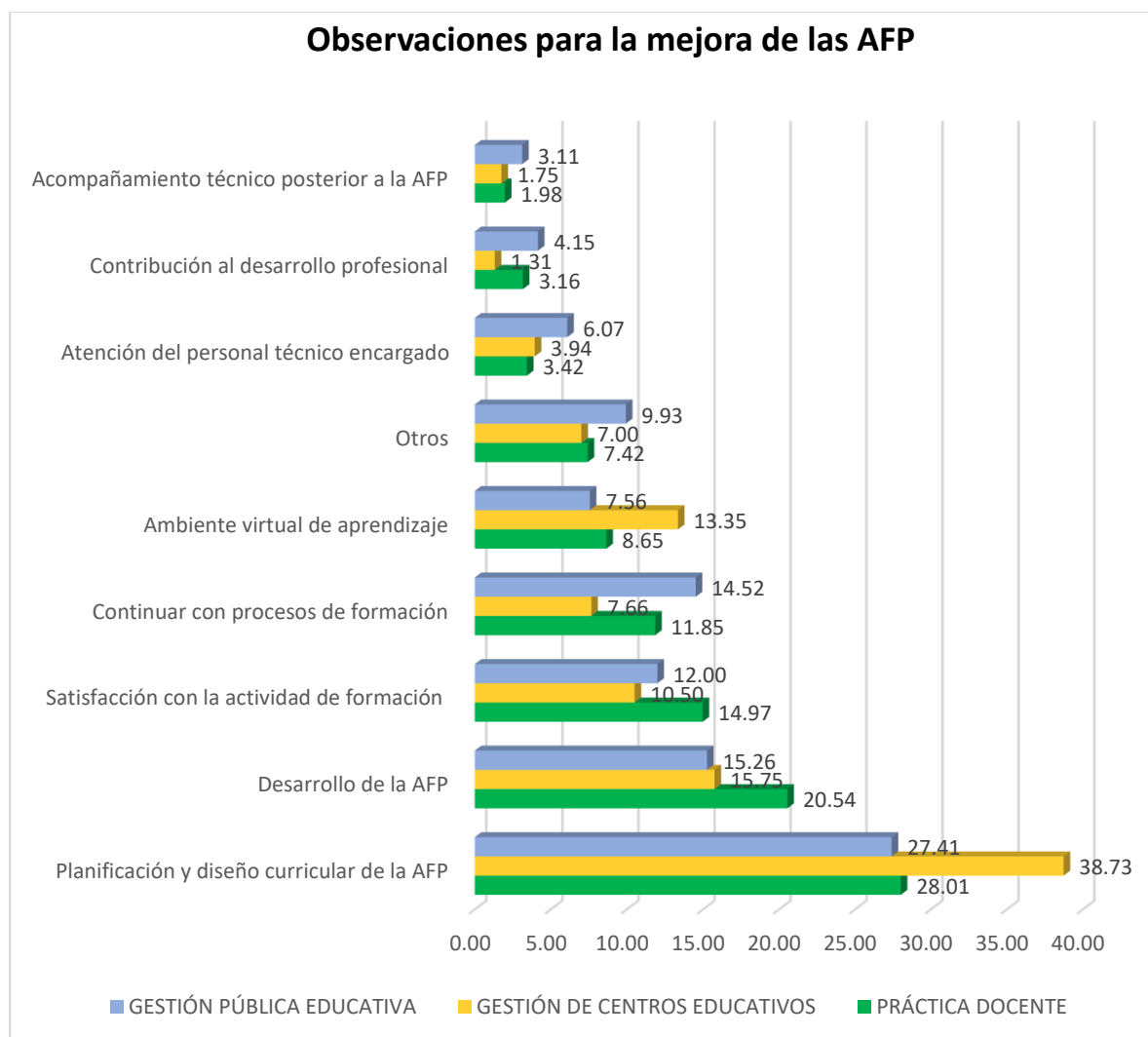
De acuerdo con el gráfico N.º 12, la categoría que contribuyó más al desarrollo profesional y personal corresponde a la relacionada con el crecimiento profesional y actualización de conocimientos, en el que el 36,73 % de respuestas están asociadas con esta categoría. Además, se ha favorecido el mejoramiento del quehacer laboral, ya que esta categoría ocupa el segundo lugar de mayor porcentaje.

Observaciones para la mejora de las AFP

Con el fin de que las observaciones contribuyan al mejoramiento de las futuras implementaciones de las AFP, las personas participantes aportan sugerencias relacionadas con la actividad de formación, las cuales se agrupan en categorías.



Gráfico N.º 13: Observaciones que brindan las personas capacitadas para mejorar las futuras implementaciones de las AFP



Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

En el gráfico N.º 13, se muestran las categorías relacionadas con las observaciones brindadas por las personas participantes. Se destaca que la planificación y el diseño curricular de la AFP, en las tres áreas estratégicas, es la categoría con mayor porcentaje para ser mejorada. Esta categoría incluye aspectos relacionados con la duración de la actividad, evaluación, estrategias metodológicas, entre otras.

La segunda categoría con mayor porcentaje de mejora, en las tres áreas estratégicas, corresponde al desarrollo de la AFP, la cual incluye aspectos relacionados con el abordaje y profundización de los contenidos, brindar más estrategias o actividades para el abordaje y promover la interacción entre las personas participantes.

Cabe destacar que este análisis se basó en las dos categorías de mayor porcentaje; sin embargo, en el gráfico se muestran otras siete categorías adicionales con menor frecuencia, pero que de igual manera es importante considerar.



Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

De acuerdo con lo analizado en la evaluación del PFP-2023, 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 (71,2 %).
2. Referente a la edad de las personas capacitadas, se identifica que la mayoría están en un rango de 41 a 50 años (43,42 %)
3. La diferencia de las personas capacitadas, con respecto a su condición laboral (propietarias o interinas) es de 9,72 %, el cual es superior para las personas en condición de propiedad.
4. Solamente, el 27,2 % de las dependencias gestoras, registradas en el Sigad, ejecutaron actividades de formación en este período de estudio.

Con respecto a los resultados

5. Las personas participantes, en su mayoría, consideran las AFP recibidas como muy buenas, independientemente del tipo de actividad, la finalidad, la modalidad y la estrategia metodológica utilizada, ya sea impartida por una persona tutora o bajo la modalidad de autoformación. Lo que implica que las AFP en su mayoría son consideradas muy eficaces, muy pertinentes y de mucho impacto a corto plazo.
6. Independientemente del tipo de actividad, ya sea que fueran financiadas por el IDPUGS o no, las AFP fueron evaluadas, en su mayoría, como muy buenas,



por lo que se concluye que las actividades ejecutadas con recursos internos del MEP o ejecutadas mediante la compra de servicios de capacitación a instancias externas, no tiene incidencia de forma determinante en cuanto a su valoración.

7. La mayoría de las AFP ejecutadas corresponden a la modalidad de participación (66,67 %).
8. Con respecto a la modalidad de participación, la mayoría de las AFP ejecutadas fueron evaluadas por las personas capacitadas como muy buenas.
9. Con respecto al nivel de satisfacción con las estrategias metodológicas utilizadas en las AFP, las actividades de formación con una persona tutoran fueron evaluadas como excelentes. Lo anterior indica que al plantear una oferta formativa con una persona facilitadora, la cual orienta el aprendizaje, se valora como una condición importante, en el tanto que aquellas actividades las cuales se impartieron sin una persona tutora, aunque son evaluadas como muy buenas, la valoración cualitativa es de una categoría inferior.
10. En la mayoría de las AFP, tanto en la modalidad de aprovechamiento como en la de participación, se destaca que, en general, fueron consideradas como más eficaces que pertinentes, con una diferencia mínima en promedio de 4,36 %, y el criterio de logros a corto plazo fue percibido mejor evaluado con respecto al criterio de pertinencia, con una diferencia de 1,26 % en promedio.
11. Los factores los cuales más favorecen la implementación de lo aprendido son las directrices o los lineamientos ministeriales, así como el apoyo de las jefaturas. De lo anterior se concluye que la mayoría de las AFP están orientadas al cumplimiento de directrices emitidas por el MEP, por lo que las jefaturas apoyan en el cumplimiento de estas.
12. En el área estratégica práctica docente, las estrategias más utilizadas se enfocan mayoritariamente a las actividades orientadas al mejoramiento de la



mediación pedagógica y del quehacer laboral; seguidas de las actividades atinentes al desarrollo de la temática con las personas estudiantes.

13. En las áreas estratégicas de gestión de centros educativos y gestión pública educativa, las estrategias que se implementaron, con mayor frecuencia, son las relacionadas al desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral.
14. Las AFP con la finalidad de desarrollo profesional, enfocan mayoritariamente las estrategias orientadas al crecimiento profesional y a la actualización de los conocimientos, así como al mejoramiento en el quehacer laboral.
15. Las AFP impartidas bajo la estrategia metodológica no presencial autocapacitación/autoformación fueron las que se ejecutaron en mayor cantidad (41,67 %).
16. A partir de las observaciones brindadas por las personas participantes, se concluye que la planificación y el diseño curricular de la AFP, en las tres áreas estratégicas, es la categoría con mayor porcentaje para ser mejorada. Esta categoría incluye aspectos relacionados con la duración de la actividad, evaluación, estrategias metodológicas, entre otras.



Recomendaciones

Al finalizar el presente informe de evaluación, se pueden realizar las siguientes recomendaciones:

1. Se insta a las autoridades del MEP a valorar la habilitación de tiempo, espacios y permisos correspondientes a los funcionarios durante la jornada laboral, para que el personal pueda participar en actividades de formación permanente, de acuerdo con las demandas y necesidades vigentes en materia de formación permanente.
2. En el caso que corresponda, las dependencias gestoras deben comunicar a las jefaturas la oferta formativa en la que participa el personal a su cargo, para contar con su colaboración en los procesos de implementación de lo aprendido.
3. Se insta a las dependencias gestoras que obtuvieron, en la evaluación de las AFP, una valoración cualitativa regular, de acuerdo con el MODEVA-PFP, a que retomen las recomendaciones brindadas por las personas participantes, las cuales fueron presentadas en los informes elaborados por el DSE.
4. Para fortalecer la pertinencia de las actividades de formación, es importante que las dependencias gestoras cuenten con mayor acompañamiento del IDPUGS en relación con el procedimiento para la detección de las necesidades de capacitación, con el fin de que la oferta formativa sea contextualizada y contribuya a la mejora del desempeño laboral.
5. Para mejorar la planificación y el diseño de la AFP, las dependencias gestoras deben valorar aspectos relacionados con la duración del curso, el abordaje de los contenidos, las fechas de realización de las AFP y la estrategia metodológica, ya sea virtual, presencial, mixta o autoformación, los recursos didácticos y tecnológicos, de tal forma que sean lo más actualizados e interactivos posible.



Referencias

- Consejo Superior de Educación. (2008). *El centro educativo como eje de la educación costarricense*. (<https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2022-06/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. (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. (2023). *Plan de Formación Permanente.* Documento Inédito.

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2023). *Informe de la evaluación del plan de formación permanente 2021-2022.*

([informe_evaluativo_pfp_anual_2021-2022_version_con_textos_accesibles_vdegbdeg_direccion_ejecutiva.pdf](#)
(mep.go.cr))

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. (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 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.º 196.

(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).
(<https://dgth.mep.go.cr/wp-content/uploads/2020/04/DG-165-2017-SUCADES-Derogatoria-DG-153-2013-4.pdf>)

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



Anexos

Anexo 1

Tabla: 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

Celda en blanco	Celda en blanco	Total	Celda en blanco	Celda en blanco
Dependencias ejecutoras de la capacitación	AFP impartidas	Grupos capacitados	Personas capacitadas	Personas aprobadas
Archivo Central	2	15	446	395
Auditoría Interna	1	1	6	6
CENAREC	17	53	949	764
DDC Dirección de Desarrollo Curricular	1	1	121	121
DDC Educación de personas jóvenes y adultas	1	1	345	345
DDC Educación Intercultural	2	6	76	54
DDC Educación Religiosa	1	1	185	185
DDC Primera Infancia	2	2	208	208
DDC Primero y Segundo Ciclos	2	5	51	51
DDC Tercer Ciclo y Educación Diversificada	4	13	480	405
DDC Evaluación de los Aprendizajes	1	1	132	132
Unidad para la Promoción de la igualdad de género (Despacho Ministerial)	2	4	31	31
DETCE Especialidades Técnicas	5	5	65	65
Dirección de Asuntos Jurídicos	1	1	7	6
Dirección de Gestión del Talento Humano	1	1	36	36
Dirección de Informática de Gestión	1	1	8	8
DRE Liberia	1	1	9	9



DRE Los Santos	3	3	36	24
DRE Nicoya	1	1	6	4
DRE San José Central	1	1	125	125
DRTE Bibliotecas Escolares	1	2	44	44
DRTE Dirección de Recursos Tecnológicos en Educación	1	10	1458	1456
DRTE Investigación, Desarrollo e Implementación	3	3	237	184
DVE Convivencia Estudiantil	2	3	350	350
DVE Orientación Educativa y Vocacional	3	3	1775	1775
DVE Participación Estudiantil	2	2	52	52
DVE Salud y Ambiente	3	4	157	138
Fundación Omar Dengo	12	17	354	226
IDP Dirección Ejecutiva	3	3	133	132
IDP Gestión Administrativa	2	2	63	63
IDP Gestión de Recursos	12	16	3315	3308
IDP Investigación y Desarrollo	2	3	46	39
IDP Planes y Programas	11	17	1936	1930
DDC Unidad de Alta Dotación, Talentos y Creatividad	1	1	285	285
Total general	108	203	13527	12956

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información registrada en el Sigad.





MINISTERIO DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

GOBIERNO
DE COSTA RICA



INSTITUTO DE
DESARROLLO PROFESIONAL

Informe de Evaluación del Plan de Formación Permanente, 2023



Ministerio de Educación Pública
Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano
Departamento de Seguimiento y Evaluación



Diciembre, 2024