

IFG-2

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA
INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL
ULADISLAO GÁMEZ SOLANO**

INFORME DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

PERIODO 2014 - 2018

ALEXÁNDER CASTRO MENA
Director Ejecutivo

2018

Tabla de contenido

1. Presentación	5
2. Resultados de la gestión	6
2.1. Productos y servicios instituciones.....	6
2.1.1. Plan de Formación Permanente	6
2.1.2 Oferta Formativa	10
2.1.3 Actividades de capacitación establecidas en el PFP	11
2.1.4 Mejoras en el proceso de formulación del PFP	18
2.1.5 Detección de necesidades de capacitación del personal MEP.....	22
2.2. Seguimiento y evaluación del Plan de Formación.....	23
2.2.1 Agilización de certificados	26
2.2.1.1. Administración, tramitación y elaboración de certificados.	27
2.2.1.2. Sistema de gestión y administración de Desarrollo Profesional.	27
2.3. Evaluación del Plan 200 en marco del Convenio MEP-CONARE	29
2.4. Dejando Huella “un espacio de oportunidades de aprendizaje.....	31
2.5. Herramientas tecnológicas para la formación Permanente	37
2.5.1. Trasmisión de actividades de capacitación a través del Streaming	37
2.5.2. Centros de formación permanente	37
2.5.3 Programas de videoconferencia	38
2.5.4. Plataforma virtual MOODLE	39
2.5.5. Programa de comunicación	40
2.5.6. Redes sociales	40
2.6. Investigaciones asociadas al plan de formación permanente	41
2.6. 1. Investigaciones dentro del marco educativo.....	41
2.7. Gestión administrativa y recursos financieros	42
2.7.1. Presupuesto	42
2.7.1 Manual de procedimientos.....	42
2.7.2 Seguimiento a las recomendaciones de la Auditoría Interna	42
2.7.3 Reforma al Reglamento de la Ley 8697	43
2.7.4. Presupuesto	43

2.7.5. Contratación administrativa	45
3. Logros obtenidos.....	47
3.1. Sector Educativo Plan Nacional de Desarrollo	47
4. Proyectos internacionales	52
4.1. Coordinación para la alianza bilateral	52
4.2. Fortalecer la calidad de la educación	53
4.3. Alianzas con la Organización de Estados Americanos	54
4.4. CECC/SICA Políticas Regionales Formación Docente.	55
5. Retos y desafíos	56

1. Presentación

El informe de gestión del Instituto Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) reúne datos reportados, durante el periodo 2014 - 2018, por los departamentos que lo constituyen: Investigación y Desarrollo Educativo, Desarrollo de Planes y Programas, Seguimiento y Evaluación, Gestión de Recursos y Gestión Administrativa y Financiera. La información se deriva también del cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos en la Ley N°8697 “Ley de creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano” y las tareas señaladas en su respectivo reglamento (Decreto Ejecutivo N°36784-MEP).

Conviene destacar que el IDPUGS, en su condición de institución rectora encargada de la formación permanente, se ha planteado ejercer una trayectoria nacional que le permita el reconocimiento, incluso internacional, a partir de la contribución con el desarrollo profesional del recurso humano del Ministerio de Educación Pública (MEP) para la innovación y el constante mejoramiento, en procura de la excelencia de la educación costarricense.

Es importante señalar que, para cumplir con este propósito, el IDPUGS realiza una gestión institucional fundamentada en la Política Educativa La Persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad, la norma base de creación del IDPUGS y los valores organizacionales, establecidos para orientar las acciones y potenciar los resultados. Este marco axiológico, conformado por la cooperación, la solidaridad, el respeto, la tolerancia, el servicio, la excelencia, la ética y la honestidad, la lealtad y la responsabilidad, facilita la coordinación, las relaciones e interdependencias con las diferentes instancias del MEP y las organizaciones externas a la estructura ministerial.

Desde esta perspectiva, el IDPUGS procura de establecer e implementar planes de formación permanente del personal docente, técnico-docente, administrativo-docente y administrativo del MEP que garanticen el desarrollo profesional y con ello la construcción de nuevos conocimientos, el fortalecimiento de habilidades y la demostración de actitudes tendientes al mejoramiento del quehacer profesional y de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. En este contexto, la actual administración, consciente de los desafíos de la educación del siglo XXI, ha impulsado una gestión pública que trascienda la práctica tradicional y se oriente hacia un ejercicio planificado y con énfasis en los resultados. Por tanto, en el presente informe se recopilan datos relevantes que permiten colocar en perspectiva el cambio en materia de formación permanente.

2. Resultados de la gestión

2.1. Productos y servicios institucionales

Según se establece en el Artículo 2 de la Ley N°8697, el IDPUGS es la institución encargada de la formación permanente mediante la implementación de un Plan de Formación Permanente. Este plan es avalado por el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC). Por ello, es importante valorar los ajustes que se han realizado, durante el periodo, para mejorar los procesos de diseño, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación establecidas en el Plan Nacional de Formación Permanente.

En este orden de ideas, las acciones realizadas desde el IDPUGS giran en torno a los siguientes servicios y productos:

- a. Procesos diagnósticos de necesidades de capacitación
- b. Plan Nacional de Formación Permanente
- c. Procesos de seguimiento y evaluación de las actividades formativas
- d. Investigaciones acerca de la formación permanente y desafíos de la educación
- e. Actividades formativas en entornos virtuales
- f. Administración del programa de videoconferencias
- g. Procesos de contratación administrativa
- h. Asesoría a las Unidades Gestoras del MEP

2.1.1 Plan de Formación Permanente (PFP).

Conviene iniciar explicando que el Plan de Formación Permanente (PFP) como se le reconoce en el MEP, el CECADES lo denomina Plan Institucional de Capacitación (PIC). Indistintamente del nombre que se emplee, la estructura del PFP y del PIC es

similar, razón por la que no existe contrariedad en el cumplimiento de los requisitos establecidos por el CECADES para su elaboración y presentación.

En cuanto a la elaboración del PFP, es relevante señalar que requiere de un trabajo articulado, orientado por la comunicación horizontal y cíclica entre el centro educativo, la Dirección Regional de Educación y el nivel central del MEP.

Durante la actual Administración, el IDPUGS ha coordinado y ejercido un acompañamiento técnico-administrativo en el nivel ministerial para la adecuada detección de necesidades de capacitación del recurso humano. Para ello, ha sido fundamental el apoyo y el trabajo conjunto entre IDPUGS y las dependencias ministeriales que conforman los niveles central, regional y de centro educativo.

Desde el IDPUGS se proporciona asesoría técnica y administrativa a las diferentes dependencias del MEP, con la finalidad de realizar la detección de necesidades de capacitación y, con ello, establecer la oferta formativa mediante el Plan Nacional de Formación Permanente. Esta oferta se constituía de actividades formativas, cuya estrategia metodológica preponderante era la presencial, con menor incidencia las actividades bimodales, mixtas y virtuales.

Es importante mencionar que la oferta establecida en el Plan de Formación Permanente integra dos tipos de actividades de capacitación: a) capacitaciones fuera del Subsistema, las cuales se tramitan con instituciones no pertenecientes al Régimen de Servicio Civil y que en su mayoría requieren de presupuesto para la compra de servicios y b) capacitaciones dentro del Subsistema, las cuales son ejecutadas con recurso humano del MEP y demandan otros gastos financieros, razón por la que no media contratación administrativa. Además de que se gestiona por instituciones adscritas al CECADES.

La oferta de capacitación, debidamente establecida e integrada en el Plan de Formación Permanente, es remitida al CECADES para su respectiva aprobación, de

manera que las actividades formativas cumplan con la normativa imperante y se logre certificar a las personas participantes, según la modalidad de la actividad de capacitación: participación, aprovechamiento o asistencia.

Conviene mencionar que después de aprobado el PFP se permitía la incorporación de múltiples actividades, congruentes o no con las necesidades de capacitación detectadas. Esto debido a que, al parecer, prevalecía un modelo tradicional de establecimiento de actividades en el plan, que generaba interrupciones a la planificación establecida, situación que favorecía el envío, la recepción y la aceptación de todas las solicitudes de actividades de capacitación de las dependencias ministeriales, siendo este un ejercicio de atención a los casos fortuitos o imprevistos y no a la oferta definida según los resultados de procesos diagnósticos. Sin embargo, para los años subsiguientes, esta dinámica es regulada y se establecen lineamientos específicos para regular la planificación y ejecución de actividades formativas.

La necesidad de establecer los lineamientos para la elaboración de un Plan de Formación, congruente con las necesidades de los funcionarios del MEP y las proyecciones de las autoridades ministeriales, permite uno de los logros más relevantes, en materia de planificación de los procesos de formación permanente, como lo es el Plan Nacional de Formación Permanente (PNFP) Actualizándonos 2016-2018, aprobado por el Consejo Superior de Educación en la sesión N° 16-2016 del 14 de marzo de 2016.

El PNFP Actualizándonos se plantea con el fin de fortalecer los procesos de formación permanente, mediante una oferta integrada y pertinente que atienda las necesidades y las demandas del sistema educativo costarricense e incorpore la tecnología educativa para fortalecer ambientes de aprendizaje y, de esta manera, mejorar los procesos formativos y la promoción del desarrollo de una nueva ciudadanía en los centros educativos de calidad. Para lograr este objetivo en el PNFP Actualizándonos se establecen cinco áreas estratégicas orientadoras de las actividades de capacitación y la inversión de presupuesto público para el desarrollo profesional del recurso humano del MEP.

Áreas estratégicas del PNFP Actualizándonos:

- a. **Transformación curricular:** la propuesta está orientada hacia el fortalecimiento curricular, donde se promueva un enfoque pedagógico por habilidades que va más allá de la simple transmisión del conocimiento. Para su construcción, se fomenta el desarrollo de habilidades, los pensamientos crítico y creativo, los valores actitudinales y el aprendizaje como experiencia.
- b. **Equidad e inclusión social digital:** es la potenciación del desarrollo de capacidades de habilidades y de destrezas que posibilitan las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Forma parte fundamental del conjunto de requerimientos básicos, que exige la nueva ciudadanía digital del siglo XXI, y cuyo objetivo consiste en alcanzar el aprovechamiento de las oportunidades que proveen las economías mundial y nacional permitiendo la inclusión social, digital y la universalización de los derechos de la ciudadanía.
- c. **Ciudadanía planetaria con identidad nacional:** la educación para una nueva ciudadanía debe contar con personas digitalmente alfabetizadas y que consideran el pensamiento global con asidero local, ya que, conlleva al autoaprendizaje continuo que se desliga de la transmisión de contenidos y exige una constante renovación de conocimientos, con objetivos, metas y contenidos delimitados y diseñados coherentemente.
- d. **Educación para el desarrollo sostenible:** es la relación del ser humano con sus pares, las otras formas de vida y, en general, con el ambiente. Procura armonizar el desarrollo social con el desarrollo económico, además considera la sostenibilidad de los recursos disponibles para cada pueblo, región o país y el reconociendo que los recursos son finitos y que somos parte de un planeta único.

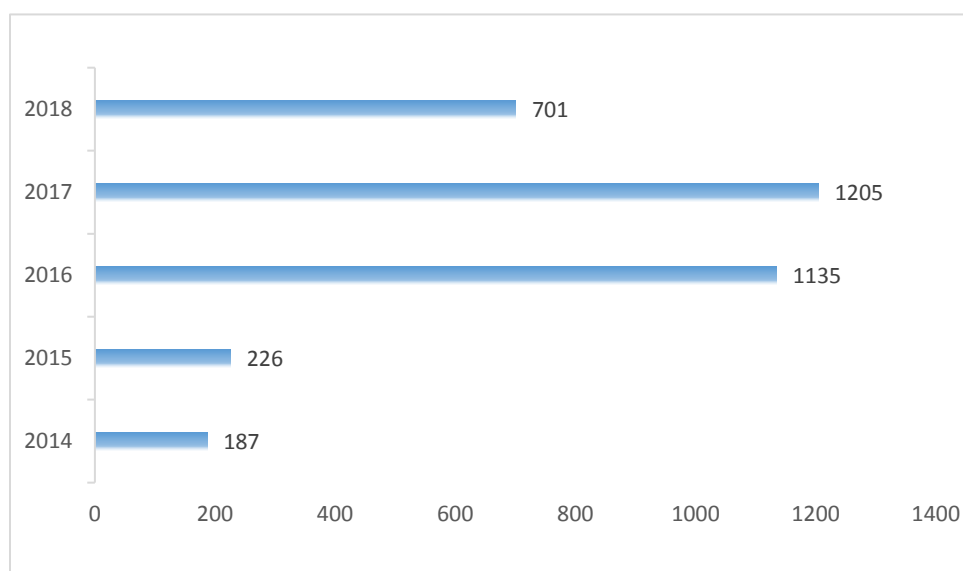
e. **Gestión institucional:** está orientada al servicio, la eficiencia, la calidad, la transparencia y la planificación, como compromisos superiores con la comunidad educativa nacional. Una gestión administrativa eficiente y transparente que favorezca el funcionamiento de un sistema educativo inclusivo y de calidad.

2.1.2 Oferta formativa.

La oferta formativa, avalada para cada año contemplado en el periodo 2014 - 2018, se constituye con actividades de capacitación con las siguientes características: a) capacitaciones dentro y fuera del Subsistema del regimen de la DGSC, b) estrategias metodológicas presenciales, bimodales, mixtas y virtuales y c) modalidades de participación, aprovechamiento y asistencia. En el Gráfico N° 1 se observa el comportamiento del PFP, en cuanto a la cantidad de actividades de formación inscritas en el Plan de Formación Permanente por año.

Gráfico N°1

Cantidad de actividades inscritas en el PFP por año (periodo 2014-2018)



Fuente: Departamento de Desarrollo de Planes y Programas, IDPUGS

Como se puede observar en el Gráfico N° 1, en el año 2014 se inscribieron 187 actividades de capacitación, 226 actividades en el año 2015, en el año 2016 aumenta en 1135 y en el año 2017 se gestionan 1205. Este crecimiento excesivo, con repercusiones en los centros educativos, se logra controlar para el año 2018, donde se programan, únicamente, 701 actividades de capacitación, bajo los criterios de razonabilidad, pertinencia y viabilidad. Otra de las razones por las que se decide controlar el aumento de actividades formativas es la desvinculación entre ellas; aunque estén dirigidas a la misma población, lo que genera un activismo e impide establecer trayectorias formativas susceptibles a la evaluación de resultados.

2.1.3. Actividades de formativas establecidas en los Planes de Formación Permanente, avaladas por la Dirección General del Servicio Civil (DGSC).

Con base en los PFP, avalados por la DGSC e implementados durante el periodo 2014-2018, se extraen actividades formativas solicitadas por las diferentes dependencias ministeriales en los niveles central y regional, con el fin de enlistar las temáticas que, con mayor frecuencia, se desarrollaron en el periodo indicado.

Actividades formativas que se desarrollaron con mayor frecuencia:

1. Educación inclusiva de las personas con discapacidad
2. Teoría del conocimiento para el Bachillerato Internacional
3. Programas de educación para la Educación General Básica
4. Evaluación y formulación de los proyectos
5. Convivencia en los centros educativos (acoso físico o psicológico, ciberacoso)
6. Atención al embarazo, maternidad/paternidad en personas menores de edad
7. Estrategias para la intervención de VIH/Sida en los centros educativos
8. Sexualidad y reproducción, en menores de edad
9. Formación en competencias para la gestión educativa

10. Gestión curricular en las instituciones educativas
11. Liderazgo en la gestión institucional
12. Tecnologías de la información y comunicación, en contextos educativos.
13. Formador de tutores para entornos virtuales
14. Procedimientos archivísticos
15. Gestión efectiva de la administración de las cooperativas escolares
16. Estrategia de mediación pedagógica
17. Planeamiento didáctico
18. Violencia en los adolescentes
19. Entornos virtuales
20. Programas informáticos
21. Prevención de problemas psicosociales y drogas
22. Razonamiento lógico.
23. Atención educativa a la población con alta dotación
24. Estrategias para abordaje del idioma inglés
25. Evaluación de aprendizajes
26. Andragogía

Es importante destacar que estas actividades se desarrollaron mediante diversas estrategias metodológicas (virtual, presencial, bimodal y mixta), según los objetivos y los contenidos establecidos para las capacitaciones, así como la necesidad de facilitar al personal del MEP el acceso y la exploración de nuevos medios para el aprendizaje. En la siguiente tabla se observa la cantidad de funcionarios capacitados por año, según el periodo:

Tabla N°1
Cantidad de funcionarios capacitados por año

Año	Cantidad de capacitados
2014	4.396
2015	18.650
2016	50.094
2017	26.663
Total	99.803

En la búsqueda e implementación de estrategias que coadyuven a la permanencia de los docentes en los centros educativos y que garanticen la menor afectación o interrupción a los procesos de enseñanza y de aprendizaje, se ha impulsado el uso de la metodología virtual. Este aspecto marca una tendencia de crecimiento, aceptación y aprovechamiento en las poblaciones meta del IDPUGS. Además, para optimizar la oferta de cursos virtuales se logra generar espacios de trabajo en las Salas de Videoconferencia, Centros de Formación y en la plataforma virtual institucional Moodle.

Como se ha indicado anteriormente, el aumento planificado en la oferta formativa virtual se realiza como parte de la estrategia ministerial para evitar la constante interrupción de los procesos de enseñanza y aprendizaje, ello debido a las múltiples convocatorias emitidas para que la población docente para asistir a capacitaciones presenciales.

Durante el periodo 2016-2017 se gestiona desde el IDPUGS la implementación de actividades de capacitación vinculadas a:

- i. El Proyecto de mejoramiento lingüístico del personal docente de inglés en servicio del MEP en Preescolar, Primaria y Secundaria. Convenio MEP-CONARE
- ii. La Convención Colectiva MEP-ANDE-SEC-SITRACOME

En el caso del Convenio MEP-CONARE se desarrolló el Proyecto de Mejoramiento Lingüístico para Docentes de Inglés, dirigido a docentes que imparten la enseñanza del idioma inglés en los niveles de primaria y secundaria. Para la selección de la población meta por capacitar, se utilizan los resultados de las pruebas TOEIC, aplicadas, en el nivel nacional, a los y las docentes de inglés en el año 2015. Con base en este insumo, se identifica al personal docente de inglés en servicio que se ubica en las Bandas A1 y A2, lo que es equivalente a tener un desempeño no aceptable, según lo establecido el Marco Común Europeo de Referencias para Lenguas Vivas, por ello, este personal se constituye en la población meta del proyecto.

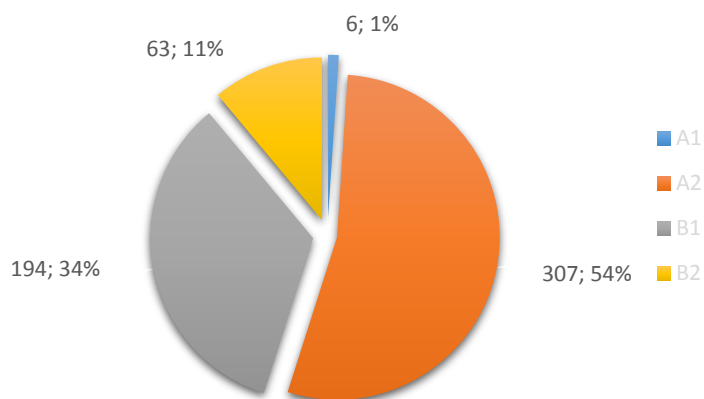
Para el desarrollo del Proyecto, se conforma una comisión técnica académica que se encarga de gestionar los procesos de formación permanente por medio del Convenio Específico de Cooperación entre el Ministerio de Educación Pública y el Consejo Nacional de Rectores Proyecto de Mejoramiento Lingüístico para Docentes de Inglés. Este Proyecto contempla la realización de dos cursos (2016 y 2017) de 100 horas efectivas, en un periodo de 18 semanas, cada uno.

Nombre del curso	Condición de los participantes
	Aprobados
Desarrollo de competencias lingüísticas I	667
Desarrollo de competencias lingüísticas II	598

En el primer trimestre del 2018 se procedió con la aplicación de la prueba TOEIC a los 571 docentes que se mantenían en el proceso. Los resultados se observan en el siguiente gráfico:

Gráfico N°3

Ubicación de docentes según las bandas



Del total de docentes que participaron en la prueba 307 se mantienen en la banda A2, 194 docentes se ubican en la banda B1, mientras que 63 se localizan en la B2. Finalmente, solo un docente se posiciona en la banda A1.

Para monitorear y dar seguimiento al Proyecto, el Departamento de Seguimiento y Evaluación, del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, se da a la tarea de evaluar el proceso de implementación de los cursos denominados Desarrollo de competencias lingüísticas I y Desarrollo de competencias lingüísticas II. Esto permite tener como resultado el INFORME DE EVALUACIÓN A LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN DESARROLLO DE COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS (Cursos I y II).

Es importante señalar que durante el primer semestre del 2018 se estará desarrollando un curso de Pronunciamiento y expresión oral en el idioma inglés, dirigido a la población de docentes que se mantiene en banda A2.

En el marco de la Convención Colectiva, se implementaron las siguientes actividades:

- a) Mi vida después de la jubilación: hacia un nuevo proyecto de vida. Que permitió capacitar 132 funcionarios.
- b) Construcción de ambientes de trabajo seguros y saludables en el sector educación. Mediante el que se logró capacitar 173 funcionarios.
- c) Conocemos y defendemos nuestra seguridad social. Que permitió capacitar 109 funcionarios.

Un aspecto importante a resaltar es el papel del IDPUGS en la generación de una oferta propia de actividades formativas. En la siguiente tabla se enumeran dichas actividades y se indica la estrategia metodológica de cada una.

Tabla N°3
Actividades de capacitación implementadas por el IDPUGS, 2017-2018

Nombres de la actividades de capacitación	Estrategia metodológica		
	Presencial	Bimodal	Virtual
¿Cómo lograr una comprensión lectora efectiva en la educación primaria?	x		
¿Cómo lograr procesos de escritura efectivos en la educación primaria?	x		
Formación en competencias para la gestión educativa.	x		
Hacia una gestión líder de los centros educativos de calidad	x		
Diseño y aplicación de diagnósticos para detectar necesidades de formación permanente		x	
Gestión y planificación de las actividades de capacitación		x	
Estrategias de seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación		x	
Utilización de Excel: niveles básico, intermedio y avanzado		x	
Herramientas que ofrece la web como apoyo a procesos de investigación-acción			x
Propiedad intelectual y derechos de autor en la creación y reutilización de material educativo			x
Función tutorial en entornos virtuales de aprendizaje I			x
Función tutorial en entornos virtuales de aprendizaje II			x
Producción de recursos educativos digitales			x
Gestión de entornos personales de aprendizaje			x
Utilización de Word en el ámbito educativo: niveles básico, intermedio y avanzado			x
Creación de blogs educativos: niveles básico, intermedio y avanzado			x
Utilización de Excel en el ámbito educativo: niveles básico, intermedio y avanzado			x
Utilización de Power Point en el ámbito educativo: niveles básico, intermedio y avanzado			x
Reforma Procesal Laboral	x		
Contratación administrativa	x		
Administración de contratos	x		
Diseño de diagnóstico de necesidades de formación permanente.	x		
Técnicas para una expresión oral efectiva en el idioma	x		
Administración de contratos	x		
Educación Integral en afectividad y sexualidad: una estrategia para su monitoreo.	X		
Sistema de Gestión y Administración de Desarrollo Profesional: soporte técnico para su utilización	x		
Elaboración de documentos e informes técnicos	x		
Los ingresos de acuerdo a las NICSP	x		
El administrador del contrato	X		
Tutoría y mediación en entornos virtuales de aprendizaje: Estrategias para incentivar la interacción y la colaboración			x
Microsoft Oficial Academic Course Microsoft Excel 2016	x		
Recursos educativos abiertos		x	
Creación de blogs educativos: nivel intermedio			x
Creación de blogs educativos: nivel avanzado			x
Utilización de Excel en el ámbito educativo: Nivel avanzado			X
Desarrollo de habilidades tecnológicas mediante el uso de computadora y dispositivos móviles	x		

Fuente: Plan de Formación Permanente 2018

2.1.4. Mejoras en el proceso de formulación del Plan de Formación Permanente.

Desde el año 2016; con la implementación del PNFP Actualizándonos, se establecen acciones estratégicas institucionales para guiar el trabajo de las diferentes dependencias del MEP en lo que respecta a la elaboración y la aplicación de procesos diagnósticos para la detección de necesidades de capacitación, la planificación de la formación permanente y la evaluación de resultados; entre las acciones implementadas se señalan:

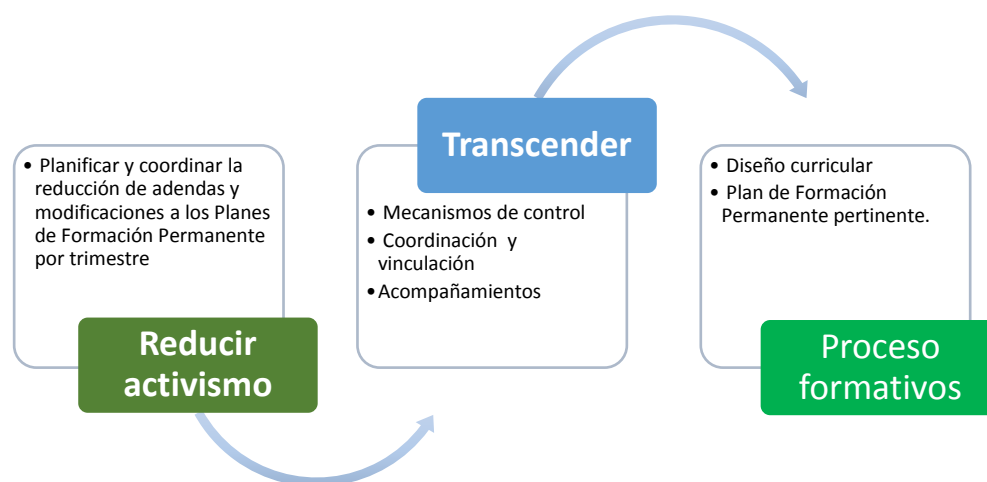
- Cambiar los procesos y los procedimientos técnico-administrativos utilizados para elaborar el PFP. Esto con el fin de abandonar la forma tradicional de recibir e integrar las múltiples acciones de capacitación en el PFP y, por tanto, se establece una metodología fundamentada en tres criterios de análisis para la aprobación de las actividades de capacitación: **prioridad, pertinencia y viabilidad**.
- Todas las actividades de capacitación deben alinearse con los objetivos, los principios y las áreas estratégicas establecidas en el PNFP Actualizándonos 2016-2018.
- Revisión y análisis técnico de los requerimientos de actividades de formación, según los PFP presentados por las dependencias de los niveles central y regional. Esto para determinar el requerimiento presupuestario y la respectiva asignación. Claro está, en el marco de la austeridad, la transparencia y la correcta administración de los fondos públicos.
- Implementación de jornadas de trabajo con cada funcionario de enlace o representante de la respectiva unidad gestora de procesos de capacitación, con el fin de brindar asesoría y acompañamiento en el diseño del PFP de cada dependencia ministerial y, por tanto, para obtener un adecuado diseño curricular y un PFP pertinente que responda a las necesidades de capacitación de las unidades gestoras.
- Disminución del excesivo activismo, en materia de capacitación, y promover procesos de formación permanente con estrategias metodológicas, bimodales y

virtuales, para los docentes. El IDPUGS ha impulsado un mecanismo de acción: “menos actividades de capacitación más procesos de formación permanente”.

- Se establece una estrategia interna de evaluación de resultados y monitoreo de procesos que implica el desplazamiento de asesores a diferentes regiones para conocer las condiciones de pertinencia y la congruencia de algunas capacitaciones procesos avaladas y en ejecución, durante el curso lectivo 2018.
- Se emite un comunicado a las instancias de oficinas centrales y direcciones regionales de educación acerca de la disminución de adendas y modificaciones al PFP de cada dependencia.
- Lineamientos para la construcción del PFP-2018 para obtener un diseño curricular de actividades de formación y un PFP-2018 pertinente, congruente y viable.

Con estos mecanismos se reduce de 1205 actividades de capacitación, presentadas en el 2017, a 711 actividades formativas para el 2018; para una diferencia de 504 actividades. Esto, sin duda, permite administrar, de mejor manera, los procesos formativos y eliminar el exceso de actividades desarticuladas. Ver diagrama N° 1

Diagrama N° 1
Mecanismos de control para trascender del activismo a procesos formativos.

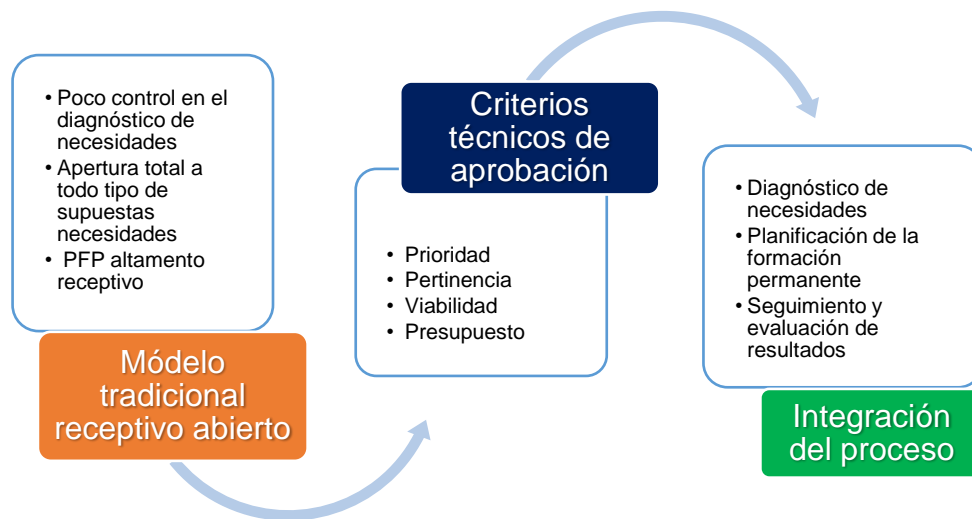


Fuente: Dirección Ejecutiva, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

En este contexto, se percibe la necesidad de establecer un modelo pertinente para definir el proceso de elaboración de un plan de formación permanente del Ministerio de Educación Pública y, por tanto, dejar atrás la elaboración de un diagnóstico abierto y un planteamiento de un PFP receptivo, sin evidencia de una planificación definida para diseñar y consolidar las actividades de formación con criterios técnicos que permitan establecer un plan de capacitación viable, pertinente e integrado para satisfacer las demandas de necesidades de capacitación de los funcionarios del MEP. En el diagrama N° 2 se visualiza el período de transición del modelo tradicional a la aplicación de criterios técnicos.

Diagrama N°2

Transición del modelo tradicional a la aplicación de criterios técnicos



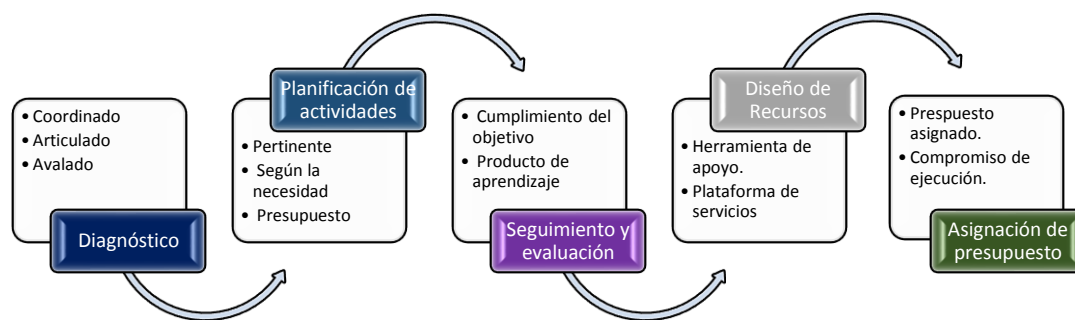
Fuente: Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

Para atender satisfactoriamente este cambio de paradigma, el IDPUGS ha establecido un proceso de formación permanente que permite capacitar a los funcionarios directamente vinculados con la planificación de la capacitación en las diferentes dependencias ministeriales. Este proceso se conforma de las siguientes actividades de capacitación:

- a. Diseño y aplicación de diagnósticos para detectar necesidades de formación permanente.
- b. Gestión y planificación de las actividades de capacitación
- c. Estrategias de seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación

Durante el año 2018 se proyecta elaborar un plan de capacitación pertinente, que satisfaga las solicitudes de capacitación de las instancias o unidades gestoras, por medio de la vinculación de acciones para la gestión de procesos de capacitación, la detección de necesidades, la planificación de actividades, el seguimiento y evaluación, generar recursos didácticos. Ver diagrama N° 3 sobre proceso de diseño, implementación y evaluación.

Diagrama N°3
Proceso de diseño, implementación y evaluación
del Plan de Formación Permanente 2018



Fuente: Dirección Ejecutiva IDPUGS

2.1.5. Detección de necesidades de capacitación de los funcionarios del Ministerio de Educación Pública

El Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano ha logrado promover procesos de formación permanente pertinentes e integrales, al impulsar actividades de capacitación para fortalecer el desarrollo profesional y la certificación de los funcionarios del Ministerio de Educación Pública, lo cual es posible gracias a la coordinación que hay con las dependencias de los niveles central y regional para la toma de decisiones en cuanto a la formación permanente.

Durante la actual administración, se ha trabajado en el mejoramiento de los mecanismos existentes para brindar acompañamiento técnico y administrativo a las diferentes dependencias ministeriales, ello con el fin de asegurar la congruencia entre las actividades de capacitación incluidas en el Plan de Formación Permanente y los resultados del diagnóstico de necesidades. Esto conlleva, además el apoyo para elaborar el diseño curricular de las actividades formativas y el establecimiento de una adecuada estrategia de evaluación de resultados. Esta acción contribuye a consolidar un PFP-2018 pertinente y viable para satisfacer la demanda de formación permanente y reducir el número de solicitudes de adendas y modificaciones que, históricamente, se han tramitado ante el IDPUGS.

Otro aspecto importante es la incorporación de nuevas estrategias para realizar diagnósticos de necesidades, sustentadas en la **Política Educativa La Persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad**. Por ello, a partir del año 2018, el IDPUGS realizará foros regionales, con la participación de diversos actores de la comunidad educativa, para habilitar espacios de diálogo horizontal que faciliten el intercambio social, la reflexión y el análisis del desarrollo de la región, los desafíos de la educación en el nivel global y las necesidades de formación permanente del personal

docente. Con esta actividad, el IDPUGS sistematizará la información y presentará resultados que fundamenten nuevas actividades de formación, alineadas a los procesos de transformación de la educación costarricense en el marco de la búsqueda de la excelencia

2.2. Seguimiento y evaluación al Plan de Formación.

Con base en la Ley 8697, al Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS), le corresponde la rectoría de la formación permanente del personal en servicio, por tanto, la administración consideró pertinente articular las acciones de capacitación y formación permanente, ejecutadas por el MEP, mediante un plan integrado denominado “Plan Nacional de Formación Permanente 2016-2018 Actualizándonos”. Como se ha mencionado anteriormente, su estructura se organiza en cinco áreas estratégicas definidas por la actual administración; a saber: Transformación curricular, Equidad e inclusión social digital, Ciudadanía planetaria con identidad nacional, Educación para el desarrollo sostenible y gestión institucional.

En el PNFP se incorpora el apartado Estrategias para el seguimiento y la evaluación del Plan de Formación y se indica que se incluyen el seguimiento y la evaluación como elementos transversales en la implementación de las iniciativas de formación, y se establecen líneas de consenso y procedimientos técnicos para la evaluación, donde el Departamento de Seguimiento y Evaluación del IDPUGS debe coordinar y establecer las acciones con las instancias responsables de la ejecución de las actividades formativas del PNFP, con el fin de mejorar y fortalecer esas acciones de formación, asociadas a las áreas estratégicas.

El seguimiento contribuye con el proceso de implementación de lo programado y en ofrecer insumos para la mejora continua del proceso. Por su parte, la evaluación permite valorar las relaciones de causalidad, verifica si las expectativas se están cumpliendo y, a su vez, ofrece un análisis coherente de los elementos del PNFP, sus actividades e implementación. Ver Diagrama N° 4.

Diagrama N°4

Estrategia de seguimiento y evaluación del Plan de Formación Permanente.



Fuente: Plan Nacional de Formación Permanente Actualizándonos

Algunas de las actividades formativas que se han sometido a procesos de evaluación, se detallan en la siguiente tabla.

Tabla N° 4

Actividades de capacitación evaluadas en las áreas estratégicas del Plan Nacional de Formación Permanente Actualizándonos 2016-2017.

Evaluaciones realizadas en el periodo 2016-2017				
Área estratégica	Dependencia gestora	Nombre de la actividad de capacitación	Funcionarios capacitados	Muestra de funcionarios para realizar el estudio
Ciudadanía planetaria con identidad nacional	Dirección de Vida Estudiantil	Programa con Vos a 100 centros educativos líderes en prevención y atención a la violencia 2015-2016	1392	270
		Fortaleciendo la comunidad educativa: una propuesta desde el derecho humano a la educación para la permanencia e inclusión de las personas jóvenes en las aulas	1490	251
Transformación curricular	Departamento de Educación Preescolar	Implementación del nuevo Programa de Estudio de Educación Preescolar	3430	300
	IDPUGS	Proyecto de mejoramiento lingüístico del personal docente de inglés.	1127	214
		Relaciones y álgebra en la educación primaria	3624	100
		La didáctica de los estudios sociales y el uso de herramientas tecnológicas como apoyo a los contenidos abordados con los estudiantes del ciclo diversificado	192	20
Equidad e inclusión social digital	Dirección de Recursos Tecnológicos en Educación	Conociendo el formato MARC 21	60	60
		Tecnologías digitales móviles en el aula y su uso en diversos ambientes educativos.	695	183
	Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad.	Utilización de las herramientas digitales PIAD	144	20
TOTALES			12154	1418

Fuente: Departamento de Seguimiento y Evaluación, IDPUGS

Es importante señalar que, durante el periodo 2014-2017, se logra evaluar 25 actividades de capacitación, cuyos insumos son presentados a las respectivas dependencias organizadoras para el análisis y la toma de decisiones, según los resultados alcanzados.

2.2.1. Agilización de la certificación

2.2.1.1. Administración, tramitación y elaboración de certificados.

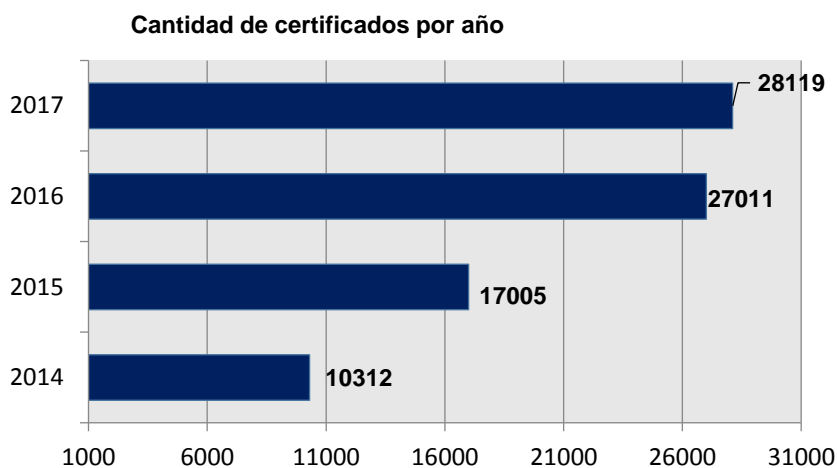
Respecto a la tramitación de certificados, conviene destacar que se han implementado acciones tendientes a mejorar el proceso de elaboración, administración, tramitación y entrega de certificados. Este proceso se encuentra regulado en protocolos de aplicación interna al IDPUGS e incluso en protocolos dirigidos a las direcciones regionales de educación (DRE) para regular la administración de certificados. Dicho protocolo establece el procedimiento para la recepción, divulgación, distribución, control y archivo de certificados en las DRE. Este protocolo fue debidamente entregado y analizado conjuntamente con asesores de capacitación y desarrollo educativo nombrados en las DRE.

El proceso de certificación, durante esta administración presenta un comportamiento operativo diferente a años anteriores, ya que, se muestra un avance en la gestión interna para agilizar el trámite de confección, refrendo y entrega a las personas capacitadas.

Tabla N°5

Resultados obtenidos con la mejora en la gestión y la entrega de certificados, período 2014-2017

Año	Cantidad de certificados entregados
2014	10.312
2015	17.005
2016	27.011
2017	28.119
Total	82.447



Fuente: Departamento de Seguimiento y Evaluación, IDPUGS

2.2.1.2. Sistema de Gestión y Administración de Desarrollo Profesional (SIGAD)

A partir del año 2015 el IDPUGS realiza las gestiones institucionales correspondientes para el diseño y la implementación del Sistema de Gestión y Administración de Desarrollo Profesional (SIGAD). También, inicia la coordinación para vincular el SIGAD con el Sistema INTEGRA 2 del MEP; ello con la finalidad de mejorar la eficiencia y la eficacia en la gestión de los procesos de certificación de las personas participantes en las actividades de capacitación.

Con la implementación del SIGAD se pretende automatizar el proceso de registro de actividades de la capacitación, el trámite de los formularios de capacitación (FOCAP), desde su aval para impartir una actividad de desarrollo profesional, hasta su finalización con los reportes acerca de la condición de los participantes. Así mismo, facilitar el análisis de las solicitudes que se realizan ante el IDPUGS, lo cual disminuye el tiempo de

procesamiento, mediante verificaciones automatizadas y la asignación de casos a los asesores responsables de este trámite. A su vez, el SIGAD permite contabilizar, de forma precisa, las actividades de desarrollo profesional tramitadas ante el IDPUGS y la información de los funcionarios participantes.

Diagrama N°5

Proceso de tramitación, elaboración y administración de certificados.

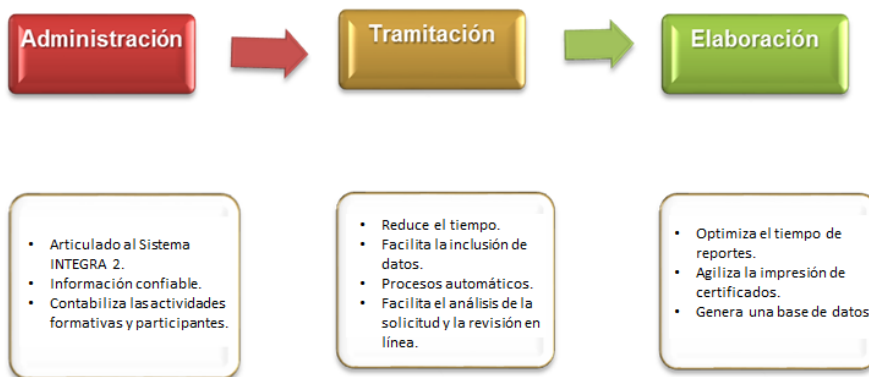


Imagen N°1

Pantalla de presentación del SIGAD



Fuente: Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional del IDPUGS

2.2. Evaluación del Plan 200 en marco del Convenio MEP – CONARE

En el marco del Convenio Centroamericano sobre Unificación Básica de la Educación, se implementa el Plan 200, con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de la extensión del curso lectivo. Es en el año 2007 cuando se inicia la ejecución del componente de capacitación y desarrollo profesional. En el año 2008, se crea el IDPUGS como ente rector de los procesos de capacitación del MEP y se le asigna la gestión del componente de capacitación y desarrollo profesional del Plan 200. Con el propósito de fortalecer el desarrollo profesional de su personal el MEP promueve diferentes iniciativas para ofrecer, mediante instancias internas y externas, cursos de capacitación a los funcionarios en servicio. Este convenio permite la implementación de diferentes cursos de capacitación establecidos en el marco del Plan 200.

Habiéndose implementado el Plan 200 durante seis años, este debía evaluarse integralmente para identificar los posibles resultados. Por lo cual, la actual administración se da a la tarea de reunir y analizar la información disponible, con respecto a la ejecución del convenio firmado entre el MEP y CONARE, para atender el tema de la capacitación.

En este contexto, con el fin de realizar un recuento crítico y propositivo de potenciar el aporte de las universidades estatales en el desarrollo profesional del personal en servicio del MEP, el IDPUGS recomienda hacer “un alto en el camino” para valorar la implementación del componente de capacitación y desarrollo profesional del Plan 200, en virtud de que no se identifica la existencia de una evaluación integral del proceso de ejecución de esta iniciativa. Las autoridades ministeriales actuales estiman necesario realizar una valoración de las acciones de capacitación, amparadas en el convenio, bajo un espectro más amplio, a la luz de los fines establecidos en la ley de creación del IDPUGS, como ente rector de la formación permanente del MEP.

Luego de un análisis exhaustivo de las diversas fuentes documentales disponibles, acerca del Plan 200, y producto de la consulta realizada al personal docente y administrativo, en diciembre del año 2014, se identifican algunas fortalezas y debilidades. Cabe rescatar que la principal fortaleza del componente de capacitación y desarrollo, del Plan 200, se encuentra, según lo manifiesta el personal consultado, el buen desempeño de las facilitadoras y los funcionarios universitarios y la buena calidad de los recursos utilizados.

Sin embargo, entre las debilidades, se señala la existencia de una tendencia reduccionista del desarrollo profesional, concebido únicamente mediante cursos presenciales de 40 horas, en un periodo del año que en se coincide con el cierre del curso lectivo, el cual no es el más propicio para abordar la formación permanente. Desde esta perspectiva se considera que no es viable el enfoque empleado, debido a que se proponían actividades de capacitaciones intensivas, durante una semana, con el agravante de que al final de cada curso lectivo los docentes ya cargan con el cansancio físico natural, lo cual es catalogado como un factor contraproducente para la efectividad del desarrollo profesional.

Entre las recomendaciones señaladas en el Informe Plan 200 (componente de capacitación y desarrollo profesional), se establece implementar actividades de intercambio de experiencias, mediante la organización de espacios presenciales y virtuales que permitan compartir e intercambiar puntos de vista, acerca de los procesos de formación, realizados durante el año, para socializar los logros alcanzados y las lecciones aprendidas mediante metodologías participativas que promuevan la reflexión crítica de las experiencias de aprendizaje.

Lo expuesto conduce a la administración a impulsar un cambio, situación que conlleva a la creación de la estrategia ministerial denominada **Dejando Huella**.

2.4. Dejando Huella “Un espacio de oportunidades de aprendizaje”.

Dejando Huella es una estrategia institucional que promueve el diseño y la ejecución de actividades complementarias a los procesos de formación permanente, desarrollados durante cada curso lectivo. Estas actividades deben permitir el intercambio de experiencias exitosas y lecciones aprendidas con el concurso de la comunidad educativa, mediante una metodología participativa, propiciando un diálogo entre sus distintos actores, ello con la finalidad de continuar el rumbo hacia la excelencia educativa.

Dejando Huella es también una oportunidad que se abre a los centros educativos para que, desde iniciativas institucionales o de circuito educativo, propongan e implementen actividades de auto y mutua capacitación. Desde esta perspectiva hay que tomar como referente o base de discusión los conocimientos adquiridos por los funcionarios durante los procesos de formación permanente recibidos, como parte del Plan Nacional de Formación Permanente Actualizándonos. Esta posibilidad de habilitar escenarios de encuentro para la transferencia de conocimientos entre docentes es fundamental dentro de un concepto de comunidades de aprendizaje y de centros educativos de calidad.

La estrategia constituye también un escenario ideal para que, desde los departamentos de asesoría pedagógica de las DRE, se coordinen asesoramientos, charlas o encuentros mediante los que se logre atender, satisfactoriamente, las necesidades específicas vinculadas a los procesos de transformación curricular, así como la implementación de la políticas curricular y educativa.

En el año 2016, se trabajó con una propuesta transitoria, por cuanto las DRE no tienen mayor participación en el diseño y la ejecución de la propuesta, sino que su aporte se enfoca en los apoyos logístico y administrativo. Durante este año, se ejecutaron 47 actividades de capacitación y se atendieron 2857 docentes en las 27 DRE.

Diagrama N° 6

Resultados obtenidos en “Dejando Huella 2016”



Para el año 2017, la administración decide desarrollar una estrategia institucional que ofrece un conjunto de actividades fundamentado en la política curricular y susceptible a la contextualización para el trabajo colaborativo, la identificación de buenas prácticas educativas derivadas de procesos de formación permanente y la integración de la comunidad educativas, en espacios de aprendizaje.

Dependencias ministeriales y organizaciones externas al MEP desarrollaron las actividades dirigidas al personal docente, técnico-docente y administrativo-docente a saber: Encuentro de buenas prácticas, Jornadas de videoconferencia e indagación en el bosque lluvioso: un proyecto para profesores de secundaria. Por otra parte, las asesorías nacionales de la Dirección de Desarrollo Curricular (DDC) visitaron centros educativos para abordar temáticas específicas con el personal docente, por ejemplo:

1. Fundamentos teóricos del programa de estudio y su relación con el desarrollo de habilidades.
2. Mediación pedagógica en el programa de estudios sociales.
3. Diseño universal para el aprendizaje.

4. Habilidades del programa de estudio y su operacionalización en la mediación pedagógica.
5. Integración al sistema educativo de personas con situaciones migratorias especiales.
6. Diseño de experiencias con situaciones problema en la enseñanza de la biología.
7. Asesoramiento para el programa de diplomado del Bachillerato Internacional
8. Dimensiones de las habilidades y su operacionalización en la mediación pedagógica.
9. Fundamentos de androgogía.
10. Nuevos programas de estudio.
11. Mediación pedagógica en el programa de estudio de Química.

Por su parte, en el campo de la virtualidad se desarrollaron diversos temas en las Salas de Videoconferencias y los Centros de Formación, entre ellas:

1. Ambientes y prácticas en el salón de clase
2. Innovación educativa con tecnologías digitales
3. Análisis literario de la obra teatral: Baby boom en el paraíso
4. Gestión emocional y desarrollo personal
5. Motivación y liderazgo
6. Cooperativismo
7. Metodología por indagación
8. Programas de estudio de matemática
9. Emprendedurismo
10. Mediación en la educación de las personas jóvenes y adultas
11. Afectividad y sexualidad

Finalmente, la estrategia Dejando Huella promueve la exploración de posibilidades y motivaciones para que, en y desde los centros educativos, se asuma una participación activa y comprometida con la implementación de actividades de auto y mutua capacitación. Esto debido a la importancia de realizar más actividades entre pares, en los centros educativos o entre centros educativos, y con ello evitar el desplazamiento masivo de funcionarios fuera de las instituciones educativas. Para este cometido, la estrategia sugiere una serie de temáticas que pueden ser desarrolladas en las instituciones educativas, entre docentes del mismo centro y entre docentes de diferentes centros educativos, como una alternativa de trabajo colaborativo de mutua capacitación en el ámbito regional y más específicamente en los Circuitos Educativos.

Temáticas sugeridas:

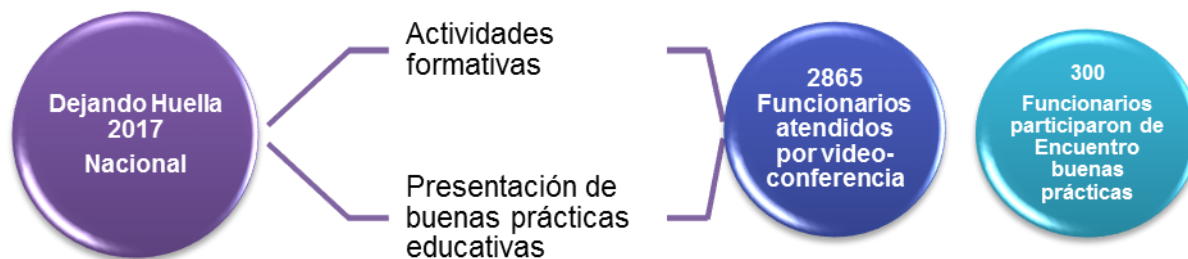
1. La tecnología como sistema de comunicación.
2. Redes sociales para compartir e intercambiar experiencias.
3. Protección de contenidos y licenciamientos.
4. Herramientas de productividad en el entorno educativo I.
5. Herramientas de productividad en el entorno educativo II.
6. Fundamentos teóricos de los programas de estudio y su relación con el desarrollo de habilidades para una nueva ciudadanía.
7. Currículo por habilidades y su importancia en los programas de estudio.
8. Las habilidades y su operacionalización en la mediación pedagógica
9. Indicadores del perfil de salida de los estudiantes pro ciclo.
10. Criterios de evaluación para un currículo por habilidades.
11. El diseño universal en el aprendizaje (accesibilidad)
12. Ética, ciudadanía digital para el desarrollo de habilidades.
13. Mediación pedagógica en los planes y los programas de estudio de diversos ciclos y modalidades existentes.
14. La evaluación de los aprendizajes en los planes y los programas de estudio de los diversos ciclos y modalidades existentes.

15. Protocolos de actuación en situaciones de violencia, acoso, drogas y armas en los centros educativos de Costa Rica.
16. Nuevos programas de Orientación.
17. Gobiernos estudiantiles en todos los centros educativos.
18. Experiencias de los proyectos realizados en el servicio comunal estudiantil.
19. Centros educativos promotores de salud, estilos de vida saludable y prevención del riesgo de situaciones ambientales.

La cantidad de funcionarios participantes en la estrategia Dejando Huella durante el año 2017 se describe en el Diagrama N° 7, mediante dos momentos: el primero por medio de las actividades formativas desarrolladas durante el período y el segundo momento durante las presentaciones de prácticas educativas exitosas. Ambas actividades permitieron alcanzar un gran número de funcionarios.

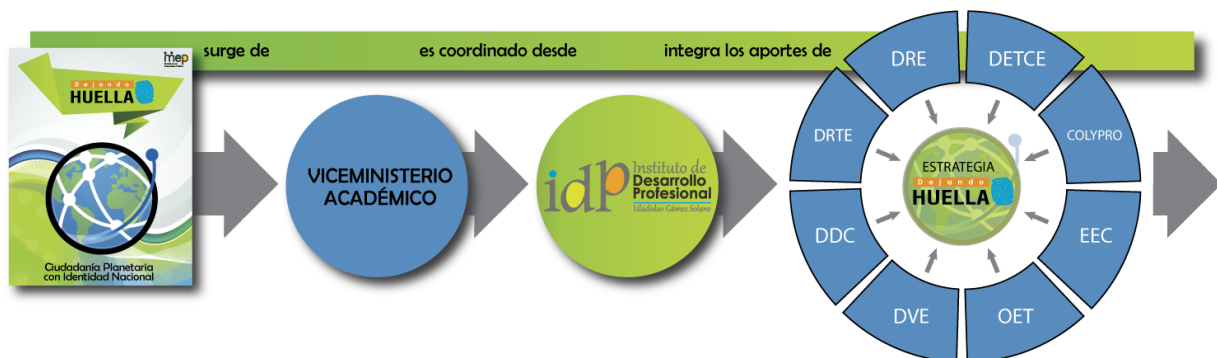
Diagrama N° 7

Actividades formativas y buenas prácticas ejecutas en Dejando Huella 2017



La estrategia Dejando Huella; como propuesta de trabajo participativo, surge del Viceministerio Académico y se coordina desde el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, con la finalidad de brindar apoyo a las poblaciones docentes en áreas específicas. Durante el 2017 se recibió la participación de oficinas centrales, Direcciones Regionales de Educación y otras instancias externas al MEP.

Diagrama N°8 Organizaciones participantes en Dejando Huella



Según el diagrama anterior la estrategia Dejando Huella integra los aportes de las siguientes dependencias y organizaciones: Dirección de Vida Estudiantil (DVE), Dirección de Desarrollo Curricular (DDC), Dirección de Recursos Tecnológicos en Educación (DRTE), Direcciones Regionales de Educación (DRE), Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE), Colegio de Licenciados y Profesores (COLYPRO), la Organización de Estudios Tropicales (OET) y el Estado de la Educación Costarricense (EEC).

2.5. Herramientas Tecnológicas para la formación permanente

Para divulgar los procesos de formación permanente, el IDPUGS utiliza una serie de herramientas tecnológicas, aplicaciones y medios que permiten mantener informadas a las poblaciones meta. Estas herramientas también se ponen a disposición de las dependencias ministeriales que requieren el apoyo para trabajar de manera virtual o bien, por medio de diferentes redes sociales.

2.5.1. Trasmisión de actividades de capacitación en directo a través del Streaming.

Desde el año 2012 el IDPUGS ha facilitado a todas las instancias del Ministerio de Educación Pública el servicio multimedia de transmisiones de actividades de capacitación en directo a través de Streaming, para alcanzar el mayor número de funcionarios en tiempo real, a través de la Internet. De esta forma, se ofrece una posibilidad de conexión para que muchos docentes no se desplacen fuera del centro educativo para aprovechar la oportunidad de recibir la información. Actualmente, se experimenta con las transmisiones mediante el servicio de Facebook Live, lo cual resulta positivo y con alta aceptación entre la población docente.

2.5.2. Centros de Formación

Los Centros de Formación son espacios de aprendizaje con tecnología de avanzada, donde se ejecutan procesos de capacitación para el personal del MEP. Actualmente, se cuenta con 27 centros de formación ubicados en las 27 Direcciones Regionales de Educación, bajo la coordinación asesores regionales de capacitación y desarrollo educativo. En el año 2016 se logró completar el equipamiento de todos los centros para su utilización en actividades dirigidas por el IDPUGS u organizadas por las mismas Direcciones Regionales de Educación.

2.5.3 Programa de Videoconferencias

Es un espacio de aprendizaje constituido para brindar oportunidades de formación permanente, ejecutar proyectos institucionales y otros servicios educativos, vinculados al uso innovador del recurso de videoconferencia para docentes y otros actores educativos.

En su ejecución cotidiana, funciona a partir de una estructura organizativa descentralizada, la cual está conformada por una coordinación general, una red de salas de videoconferencias que forman parte del Programa Nacional de Videoconferencias, a cargo del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano y bajo la coordinación del Departamento de Gestión de Recursos, quien brinda las orientaciones tecno-pedagógicas para su accionar.

Actualmente el IDPUGS cuenta con 18 salas de videoconferencias. Están instaladas en diferentes centros educativos públicos del país de Tercer Ciclo y Educación Diversificada. Se distinguen por las siguientes particularidades:

- Están ubicadas en un centro educativo diurno público, en la modalidad técnica o académica.
- Tienen un uso exclusivo y prioritario para el desarrollo de videoconferencias.
- Se dispone de un coordinador de sala que es nombrado anualmente, en jornada diurna para planificar, organizar y atender, de manera exclusiva, actividades formativas mediadas por el sistema de videoconferencias.
- Cuentan con infraestructura tecnológica y mobiliario idóneo para desarrollar actividades de formación y capacitación a distancia, con amplia cobertura.
- Atienden las necesidades surgidas de la institución, la región y además aquellas demandas que se originen del Plan Nacional de Formación Permanente del IDPUGS.
- Es un espacio para el aprendizaje, bajo la modalidad diurna, donde prioritariamente se atiende al personal del MEP.

2.5.4. Videoteca

Debido a la relevancia de las temáticas que se desarrollan, por medio del sistema de videoconferencia, el IPDUGS crea una videoteca mediante una colección organizada, de actividades digitalizadas. Su función es la preservación, catalogación y difusión de los videos grabados en las videoconferencias y a través de Streaming. Representa una colección de recursos de alta importancia para los docentes en ejercicio, quienes pueden ingresar al sitio Web del IDPUGS para acceder los archivos. Actualmente, se cuenta con 165 videos distribuidos en las actividades formativas desarrolladas, según las áreas estratégicas del Plan Nacional de Formación Permanente Actualizándonos.

2.5.5. Plataforma virtual MOODLE

El entorno virtual de desarrollo profesional es un sistema de administración de contenidos para el aprendizaje que utiliza Moodle (Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos Modulares, MOODLE por sus siglas en inglés) en su versión 3.1.1. Es una plataforma que constituye un sistema integrado único y seguro para la creación de ambientes de aprendizaje personalizados y que se puede alojar en los servidores web institucionales.

En el IDPUGS se emplea el entorno virtual para ofrecer cursos apoyados con la mediación de un tutor. En la actualidad, están registrados 12 082 participantes que laboran en el Ministerio de Educación Pública y que acceden a los cursos de manera gratuita, únicamente con un compromiso ético de aprovechar la oportunidad de desarrollo profesional que se les brinda.

La plataforma permite la integración de diversas ofertas de formación de las diferentes instancias del MEP, quienes encuentran en el IDPUGS los apoyos técnico y tecnológico, además de mediación en la virtualidad, con tal de que los cursos cuenten con un diseño sólido y formal, con los componentes que coadyuven con una formación continua, a partir de los conocimientos previos que tienen los docentes del país según

su formación inicial, pero con todas las posibilidades de continuar aprendiendo y evidenciando lo aprendido en el mejoramiento de su desempeño profesional.

2.5.6. Programa de comunicación

Desde el instituto se gestiona un Programa de Comunicación; que identifica y selecciona de canales de comunicación idóneos para mantener una comunicación permanente efectiva y pertinente. Durante este proceso, se planifican campañas de comunicación; por medio del plan de nueva imagen institucional, cuyo objetivo consiste en posicionar al IDPUGS y su nueva imagen, a través de estrategias de comunicación que represente también una cultura institucional sólida para fortalecer las relaciones humanas.

2.5.7. Redes sociales

El IDPUGS durante esta administración ha implementado el uso de redes sociales como estrategia para la comunicación:

- a. Facebook: Como herramienta para gestionar procesos de matrícula para las ofertas de cursos virtuales. Ha sido un recurso con de gran cobertura, entre los docentes.
- b. Sitio Web: como recurso para comunicar los eventos, publicaciones y calendarios de actividades de formación.
- c. YouTube: como recurso para la administración de videos para videoconferencias.

2.6. Investigaciones asociadas a la formación continua.

2.6.1. La investigación dentro del marco educativo

El Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo (DIDE) desarrolla procesos de investigación y sistematización de experiencias, en temáticas afines y vinculadas a la formación permanente, los cuales se orientan al desarrollo profesional de los funcionarios del Ministerio de Educación Pública (MEP).

Todo proceso de investigación que se gesta en el Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo, tiene como fin, obtener información actualizada para orientar la planificación de la formación permanente y generar insumos técnicos para la toma de decisiones de las autoridades ministeriales. Es importante señalar el nombre de dos investigaciones relevantes:

- a. **Desarrollo Sostenible:** en relación con las competencias del saber conocer, saber hacer y saber ser, con el fin de obtener insumos para la planificación de la formación permanente y contribuir con la mejorara del desempeño profesional docente. Esta investigación tiene como objetivo general analizar las necesidades de formación permanente, en relación con las competencias del saber conocer, saber hacer y saber ser que, a juicio del personal docente se requieren en educación para el desarrollo sostenible y la mejora de su desempeño profesional. Se trabajó con un total de 2642 docentes en servicio que del MEP, que laboran en centros educativos de: preescolar, primaria, secundaria académica, educación técnica y educación de adultos, los cuales, a su vez, pertenecen a las 27 direcciones regionales de educación, razón por la cual este estudio tiene cobertura nacional.
- b. **La educación emocional del personal docente: una estrategia de formación Permanente:** toma como referencia las voces, las creencias y la reflexión de las personas participantes. Este proceso investigativo permite el análisis y la reflexión en relación con la educación emocional del docente. El objetivo de la investigación

es indagar la experiencia desarrollada durante la implementación de una estrategia en educación emocional y su incidencia en la formación permanente del personal docente. El estudio fue dirigido a docentes de los comités de orientación de la Dirección Regional de Educación de Desamparados. El resultado obtenido se basa en las creencias y las reflexiones del personal docente, en relación con la educación emocional para la implementación en el aula de una estrategia formativa en educación emocional. Además, se indaga acerca de la opinión del personal docente, respecto en relación con la formación permanente en educación emocional, para conocer sus necesidades formativas en esta temática. Se obtiene un documento que contiene el informe de la investigación: **La educación emocional del personal docente: Una estrategia para conocer sus necesidades formativas en esta temática.**

Es por ello que las investigaciones realizadas permiten generar espacios para la reflexión, análisis de las prácticas educativas y retomar acciones que permitan documentar, sistematizar e intercambiar experiencias en temas de interés para el fortalecimiento profesional.

2.7. La gestión administrativa y recursos financieros

2.7.1. Manual de procedimientos institucionales

Desde el mes de agosto de 2017 se inició la elaboración del manual de procedimientos del IDPUGS. Cada departamento presentó su manual y la Dirección Ejecutiva debe revisar e integrar toda la información en su manual que deberá entrar en vigencia durante el presente año.

2.7.2. Seguimiento a las recomendaciones de la Auditoría Interna

A partir del mes de julio de 2017 se realizó un esfuerzo importante para atender satisfactoriamente todas las recomendaciones emitidas por la Auditoría Interna en

diferentes informes que datan del año 2011 y subsiguientes. El avance es significativo, sin embargo, algunos dependen procesos que por su complejidad requieren de mayor tiempo de atención.

2.7.3. Reforma al Reglamento de la Ley 8697

El proceso de reforma al reglamento de la Ley 8697 inició desde el año 2016. Se le dio continuidad en el año 2017. En ese mismo año fue concluido el proceso, el producto final se presentó ante el Consejo Directivo del IDPUGS y aprobado en sesión ordinaria. No obstante, al remitirse a la Dirección de Asuntos Jurídicos del MEP, ésta señala que al presentar modificaciones estructurales el trámite deberá presentarse en primera instancia al MIDEPLAN para su debida aprobación.

2.7.4. Presupuesto

La ejecución presupuestaria de la partida de capacitación en el período 2014 – 2017, se visualiza en la Tabla N°6. En los montos asignados y los montos ejecutados, para cada uno de los años del período. Es importante resaltar la tendencia de aumento en la ejecución presupuestaria.

Tabla N°6

Ejecución presupuestaria en la partida de capacitación 2014-2018

Año	2014	2015	2016	2017	2018
Asignado	855.262.374,00	1.473.695.520,83	1.609.557.778,90	¢1.256.642.595,75	¢1.264.557.048,94
Ejecutado	408.620.603,86	284.393.577,76	1.278.828.860,59	¢1.000.340.432,51	¢310.868.430,86
Porcentaje	48%	19%	80%	80%	25% (al 30 de abril)

Fuente: Departamento de Gestión Administrativa y Financiera, IDPUGS.

Durante el período 2014 al 2018 se observa el comportamiento de la ejecución de los presupuestos asignados, así como el porcentaje de ejecución con niveles de picos altos y bajos, en el año 2015 el presupuesto de la subpartida de capacitación registró un porcentaje de ejecución muy bajo (19%), debido a que durante ese periodo se presentaron algunas situaciones particulares que influyeron de manera adversa:

- a) El IDPUGS se quedó sin jefatura financiera y sin el proveedor institucional por ascenso del titular. La sustitución se realizó en un periodo corto, sin embargo, la tramitología para la oficialización de firmas en entidades bancarias y de control presupuestario generaron un estancamiento en las contrataciones.
- b) En dicho periodo se contaba con un solo analista de contratación, situación que limitó el trámite en tiempo y forma de algunas contrataciones administrativas.
- c) Algunas contrataciones se devolvieron a las unidades gestoras debido a que por los aspectos señalados anteriormente no se cumplía con los plazos establecidos la Ley de Contratación Administrativa. Esta situación generó que las unidades gestoras desistieran de realiza actividades de capacitación por esta vía.

Por otra parte, IDPUGS desde un marco de compromiso social, incorpora, del superávit de los años 2017 y 2018, el monto de ¢438 516 318,00 y ¢253 117 500 millones de colones respectivamente, a la partida de capacitación para el ejercicio económico de los años indicados. Esto con el fin de fortalecer los procesos de formación permanente establecidos en el Plan Nacional de Formación Permanente “Actualizándonos”, correspondiente a todas las dependencias de centrales y regionales. Esta nueva acción administrativa-financiera contribuye con la debida atención de las necesidades de capacitación y, por tanto, el cumplimiento de las metas establecidas. Además, agiliza la gestión presupuestaria y la ejecución de superávit disponible, lo cual que se constituye en un logro significativo.

2.7.2 Contratación administrativa

Se han realizado mejoras considerables en los procesos de contratación administrativa. La Proveduría del Instituto inició sus procesos mediante el sistema electrónico de compras gubernamentales (CompraRed) incorporado en la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda como rector del Sistema de Contrataciones Públicas para realizar los procesos de contratación administrativa requeridos por todas las instancias con el Instituto.

Posteriormente, y con fundamento en los cambios de la plataforma tecnológica del Ministerio Hacienda, el IDPUGS migra hacia la nueva plataforma Sistema de Contrataciones Públicas (SICOP) para efectuar los procesos de contratación pública. Los trámites de contratación, ejecutados por el instituto corresponden a procedimientos tales como: licitaciones abreviadas, compras directas, convenio marco, prórrogas de contratos y caja chica. Ver tabla N° 7.

Tabla N°7

Cantidad de contrataciones adjudicadas en el período 2014-2018

Año	Cantidad de contrataciones
2014	150
2015	158
2016	260
2017	323
2018	25 (al 30 de abril)

Fuente: Departamento de Gestión Administrativa y Financiera, IDPUGS.

3. Logros Obtenidos.

3.1. Sector Educativo del Plan Nacional de Desarrollo Alberto Cañas Escalante”

En el siguiente apartado se describe los logros obtenidos por el Instituto desde los programas y objetivos establecidos por el Sector Educativo del Plan Nacional de Desarrollo período 2014-2018; enfocando el año, insumo, actividad, producto, efecto e impacto obtenido en materia de formación permanente.

Objetivo Institucional: Establecer el Plan Nacional de Formación Permanente “Actualizándonos” según el diagnóstico de necesidades de capacitación de las Direcciones Regionales de Educación y Oficinas Centrales del MEP	
Año	2015-2018
Insumo	Deficiencias competitivas de los funcionarios de las direcciones regionales de educación y oficinas centrales. Presupuesto asignado y recursos humanos.
Actividad	Coordinación y acompañamiento técnico-administrativo en la detección de necesidades.
Producto	Diagnóstico de necesidades de capacitación en instancias internas y externas del MEP.
Efecto	Planificación estratégica de los procesos de capacitación.
Impacto	Oferta formativa de capacitación integrada, razonable, pertinente y viable para el Ministerio de Educación Pública.
<hr/>	
Año	2016-2018
Insumo	Demanda de capacitación del sistema educativo costarricense. Presupuesto asignado y recurso humano.
Actividad	Implementación de cinco áreas estratégicas orientadoras de las actividades de capacitación: transformación curricular, Equidad e inclusión social digital, Ciudadanía planetaria con identidad nacional, Educación para el desarrollo sostenible y Gestión institucional.
Producto	Plan Nacional de Formación Permanente “Actualizándonos.”
Efecto	Impulsar el desarrollo profesional en los funcionarios en servicio del Ministerio de Educación Pública mediante procesos de formación permanente.
Impacto	Mejorar la calidad de la educación costarricense como un derecho de la ciudadanía de todos los niveles, servicios y modalidades del sistema.

Objetivo institucional: Contribuir a la Educación mediante un estrategias de formación permanente en entornos virtuales de aprendizajes.	
Año	2014-2018
Insumo	Presupuesto asignado, necesidad de cobertura nacional.
Actividad	Creación de 27 centros de formación en las direcciones regionales de educación.
Producto	Centros de formación en las direcciones regionales de educación del Ministerio de Educación Pública.
Efecto	Espacios de aprendizaje con tecnología para ejecutar procesos formativos para el personal en servicio del Ministerio de Educación Pública.
Impacto	Innovación pedagógica y apropiación tecnológica en los procesos de enseñanza aprendizaje costarricense.
Año	2014-2018
Insumo	Presupuesto asignado, recurso humano y necesidad de cobertura nacional.
Actividad	Diversificación de estrategias y modalidades de capacitación.
Producto	Estrategias y modalidades en entornos virtuales.
Efecto	Espacios de entornos virtuales de aprendizaje.
Impacto	Cobertura en el nivel nacional con procesos de formación permanente a través de las redes de comunicación y entornos virtuales.

Objetivo institucional: Contribuir a la Educación Costarricense mediante la implementación del Programa Nacional de Videoconferencia.	
Año	2014-2018.
Insumo	Presupuesto asignado, recurso humano y necesidad de cobertura nacional.
Actividad	Equipamiento de 18 salas de videoconferencia geográficamente distribuidas en centros educativos públicos del país y en el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.
Producto	Salas de videoconferencias distribuidas en centros educativos públicos del país.
Efecto	Red de telecomunicaciones como oportunidades de crecimiento personal y profesional, en las direcciones regionales de educación y en el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.
Impacto	Sistema digital de telecomunicaciones en beneficio de los procesos de formación permanente al servicio de la educación costarricense.
Año	2014-2018
Insumo	Presupuesto asignado, recurso humano, salas de videoconferencia.
Actividad	Elaboración de un Plan Nacional de Videoconferencia para contribuir con los procesos de formación permanente.
Producto	Oferta educativa con estrategias metodológicas virtuales.
Efecto	Videoconferencia como herramientas tecnológicas en los procesos de formación permanente.
Impacto	Programa Nacional de Videoconferencia como recurso didáctico para el desarrollo profesional docente.

Objetivo institucional: Automatizar los procedimientos administrativos de capacitación y formación permanente del Sistema Educativo Costarricense.

Año	2015-2018.
Insumo	Presupuesto asignado, recuso humano y alta demanda de certificación.
Actividad	Automatizar los trámites técnico-administrativos de los procesos de capacitación y formación permanente
Producto	Sistema de Gestión y Administración de Desarrollo Profesional (SIGAD)
Efecto	Automatización de la información relacionada con los procesos de desarrollo profesional bajo los lineamientos de CECADES Servicio Civil.
Impacto	Eficiencia y efectividad en los procedimientos técnicos y administrativos gestionados por el Instituto ante el Servicio Civil para el desarrollo profesional de los funcionarios del Ministerio de Educación Pública.
Año	2017-2018.
Insumo	Registros de información, recurso humano,
Actividad	Construcción de un modelo integral de formación permanente,
Producto	Modelo pertinente para definir el proceso de elaboración del Plan de Formación Permanente fundamentados en los criterios de viabilidad, pertinencia y razonabilidad.
Efecto	Modelo integral de formación permanente del Ministerio de Educación Pública.
Impacto	Modelo integral de formación permanente viable, pertinente y razonable para para atender las necesidades de capacitación del recurso humano del Ministerio de Educación Pública.

Objetivo institucional: Crear espacios de aprendizaje en los centros educativos dentro del marco de la política curricular y de las buenas prácticas educativas

Año	2016-2017.
Insumo	Presupuesto asignado, comunidad educativa, necesidades de capacitación.
Actividad	Implementación de una estrategia institucional de intercambio de experiencias exitosas y lecciones aprendidas como resultado de los procesos de formación permanente.
Producto	Plan Dejando Huella como estrategia institucional que permite el intercambio de experiencias exitosas y lecciones aprendidas con la comunidad educativa entre docentes.
Efecto	Espacios de aprendizaje fundamentados en la política curricular e identificación de buenas prácticas educativas derivada de la comunidad educativa en los espacios de aprendizaje.
Impacto	Red de centros educativos con participación activa y comprometida con la implementación de actividades de auto y mutua capacitación del desarrollo profesional.

Objetivo institucional: Fortalecer los procesos de seguimiento y evaluación de las actividades inscritas en el Plan Nacional de Formación Permanente “Actualizándonos”.

Año	2016-2018
Insumo	Registros de información, informes de evaluación, recurso humano y presupuesto.
Actividad	Planificación de los procesos de seguimiento y evaluación de actividades de formación permanente inscritas en el Plan Nacional de Formación Permanente “Actualizándonos”.
Producto	Informes de resultados de los estudios evaluativos.
Efecto	Análisis evaluativos de las actividades de formación permanente con las dependencias respectivas del Ministerio de Educación Pública.
Impacto	Mejoras en el diseño, la implementación y la evaluación de los procesos de formación permanente para la toma de decisiones en la educación.

Objetivo institucional: Desarrollar procesos investigativos para la construcción de planes de formación permanente

Año	2016-2018.
Insumo	Recurso humano, presupuesto asignado, registro de información y resultados de evaluación.
Actividad	Realización de procesos investigativos sobre temáticas vinculadas al desarrollo profesional del recurso humano en diversas Direcciones Regionales de Educación.
Producto	Informe de estudio investigativo.
Efecto	Procesos de gestión para la toma de decisiones en materia de desarrollo profesional según las necesidades detectadas.
Impacto	Obtener datos confiables e insumos a partir de los resultados de las investigaciones para articular los planes de formación permanente en las instancias del Ministerio de Educación Pública.

Objetivo institucional: Ejecutar el presupuesto de asignado a actividades de formación permanente del Ministerio de Educación Pública

Año	2014-2018.
Insumo	Recurso humano, presupuesto asignado, solicitudes de capacitación, informes de resultados Plan Operativo Anual y Plan Operativo Institucional.
Actividad	Ejecución de la partida de capacitación en los planes de formación permanente.
Producto	Presupuesto ejecutado, en materia de capacitación.
Efecto	Aumento de funcionarios capacitados, según los criterios establecidos para la distribución y la ejecución del presupuesto.
Impacto	Plan de Formación Permanente con el fin de mejorar las competencias del recurso humano para brindar un servicio educativo eficiente y eficaz.

Objetivo institucional: Establecer los procedimientos para la elaboración del Plan Nacional de Formación Permanente de las Direcciones Regionales de Educación, Oficinas Centrales del MEP e instancias externas.

Año	2016-2018
Insumo	Recurso humano, presupuesto asignado, registro de información y matrices de CECADES Servicio Civil.
Actividad	Elaboración del Plan Nacional de Formación Permanente.
Producto	Lineamientos para la elaboración de un plan de formación permanente en todas las instancias ministeriales.
Efecto	Coordinar los procesos técnicos y administrativos relacionados con la elaboración del Plan de Formación Permanente del MEP
Impacto	Oferta formativa viable, pertinente y razonable, fundamentadas en las líneas estratégicas del sector educativo.

4. Proyectos internacionales.

Con fundamento en el artículo 4, inciso f de la Ley N° 8697 de creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano que indica:

“Promover, mediante un vínculo de cooperación y coordinación con las instituciones de Educación Superior, o cualquier otra organización, nacional o internacional, involucrada en procesos de capacitación y formación de educadores, que el personal docente en servicio del MEP tenga acceso a los saberes producidos recientemente y que estén relacionados con su quehacer profesional, así como la capacidad para operar sobre ellos, generando compromisos, responsabilidades y nuevos retos e interrogantes”.

La Dirección Ejecutiva busca fortalecer la institución como un ente rector de la Formación Permanente en el ámbito educativo nacional y con reconocida proyección internacional, tal como se describe en su visión institucional. Bajo esta visión la Dirección Ejecutiva inicia los procesos de coordinación y articulación con las instancias correspondientes para coordinar alianzas estratégicas para la elaboración de proyectos de formación permanente de interés nacional e internacional que respondan a las necesidades de la Educación Costarricense.

Los proyectos de cooperación internacional que se han iniciado en el año 2018 son los siguientes:

4.1. Coordinación para la alianza de cooperación bilateral entre el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) del Ministerio de Educación de República Dominicana y el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica

Con el fin de coordinar y establecer alianzas para la cooperación bilateral con INAFOCAM e IDPUGS, el 27 de abril de 2018 se desarrolla una reunión con el Director Ejecutivo del INAFOCAM, señor Andrés de las Mercedes. En esta reunión se procede a presentar la constitución, acciones, metas y otros aspectos operativos y estratégicos de ambas instituciones.

El objetivo de estas alianzas es establecer un Plan de Cooperación para el intercambio de experiencias exitosas en formación permanente y actividades de capacitación virtual. Así como, establecer alianzas para la capacitación de temáticas comunes en el marco de agenda 2030. Logrando así, garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

La agenda 2030, aborda una serie de temáticas de interés nacional y de los países de la región; que buscan unificar esfuerzos en beneficio de la educación para alcanzar la excelencia.

4.2. Proyecto: Fortalecimiento de la calidad de la educación mediante el desarrollo profesional de docentes del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.

Entre las iniciativas de cooperación y alianzas internacionales el Instituto de Desarrollo Profesional junto con la Dirección de Asuntos Jurídicos estará presentando a la Comisión Mixta de Chile un proyecto de cooperación para el desarrollo profesional docente entre el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica y el Ministerio de Educación Pública de Chile, por medio del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

Dicho proyecto de desarrollo profesional pretende el intercambio de actividades formativas para una educación que potencie las oportunidades de aprendizaje, con el fin de impulsar una mejora sustantiva en la calidad de la educación y que responda a los desafíos más importantes de la educación básica según el informe país “Educación en Costa Rica”, elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y publicado el año 2017; sobre la consolidación de una profesión docente de alta calidad.

Bajo este contexto, el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano ha liderado un proceso interno que facilite la reforma de la formación permanente, por medio de alianzas y convenios para el intercambio de buenas prácticas y asesoría. Así como de experiencias académicas y laborales entre instancias a nivel internacional.

Para el desarrollo de este proyecto el IDPUGS ha definido como objetivo fortalecer las capacidades institucionales en la implementación de procesos de formación permanente para docentes del Ministerio de Educación Pública e integrar un proceso de asesoría en la detección, planificación y certificación de los procesos de formación permanente. Así mismo, elaborar una guía de seguimiento y evaluación que permita valorar los procesos formativos. De igual manera, establecer el trabajo colaborativo a través de redes regionales e internacionales que potencien ambientes de aprendizaje y fortalecimiento profesional docente y del personal directivo en los centros educativos.

4.3. Proyecto: Alianzas con la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Red Interamericana de Educación Docente (RIED).

El objetivo de este proyecto es gestionar la incorporación del IDPUGS a la Red Interamericana de Educación Docente (RIED); con la finalidad de poner a la disposición los recursos educativos que se encuentran en la plataforma RIED al servicio de los docentes del Ministerio de Educación de Costa Rica.

Esta coordinación inició durante el Seminario Regional OEA-RIED “Fortaleciendo la Profesión Docente: Políticas, Alianzas y Cooperación para Apoyar la Agenda Educativa en las Américas”, celebrado en Ciudad de Panamá en el mes de abril del 2018. El objetivo de este seminario fue “fomentar un debate intersectorial sobre los desafíos, políticas y prácticas relacionadas a la formación docente en la región. Así mismo de promover la creación de oportunidades de cooperación Regional y alianzas que reflejen las experiencias profesionales de los Ministerios de Educación”.

La participación del IDPUGS en este seminario se fundamentó en dos vías:

- a) Exponer los resultados obtenidos con la implementación del Plan Nacional de Formación Permanente “Actualizándonos” 2016-2018, así como su relación con la Política Curricular y la Política Educativa vigente.
- b) Alianzas estratégicas entre el Instituto de Desarrollo Profesional, Dirección de Asuntos Internacionales y Cooperación del MEP, con países como México, Argentina, Colombia, Chile, República Dominicana, Honduras. Con el fin conocer y formalizar medios de comunicación para la transferencia de conocimientos e intercambio.

4.4. Proyecto: CECC/SICA: Políticas Regionales Formación Docente Inicial y Continua para Centroamérica y República Dominicana".

El objetivo de este proyecto es "Generar marcos de referencia actualizados para aumentar la capacidad de las políticas públicas y medidas estratégicas enfocados en la efectividad de los docentes para mejorar la calidad educativa de la región". Para dar cumplimiento a este objetivo desde el Despacho de la Ministra se trazaron dos grandes objetivos:

- a. Un programa de formación y capacitación regional y nacional en gestión de las políticas educativas de formación y profesionalización docente, con la participación colaborativa de Universidades, Ministerios de Educación y Organismos Regionales.
- b. Una metodología para que las instituciones de formación docente inicial y continua se adecuen a las necesidades de los sistemas educativos en procesos de transformación.

5. Retos y Desafíos

- Gestionar procesos de formación desde el IDPUGS dirigidos a los funcionarios involucrados en la elaboración del Plan Nacional de Formación Permanente, en las siguientes temáticas: Detección de necesidades de capacitación, Diseño curricular de las actividades formativas y Evaluación de las actividades formativas.
- Optimizar el uso de los centros de formación y salas de videoconferencia para la gestión de las actividades de formación.
- Impulsar las actividades formativas virtuales con el fin de gestionar la cobertura, según las necesidades y las demandas de las unidades gestoras.
- Establecer trayectorias formativas en el Plan Nacional de Formación Permanente, susceptibles a la evaluación por resultados.
- Implementar la gestión por resultados con incidencia clara en las metas y objetivos de los planes operativos institucionales, así como en el presupuesto público.
- Implementar el manual de procedimientos del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.
- Continuar las acciones correspondientes para definir la estructura organizativa del IDPUGS ante MIDEPLAN, con el fin de actualizar el reglamento a la Ley 8679.
- Continuar con el proceso de atención de las recomendaciones establecidas por la Auditoría Interna del MEP, según los diferentes informes.
- Inscribir los proyectos del IDPUGS en el Banco de Proyectos de Inversión Pública en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 131 Administración Financiera y Presupuestos Públicos.

- Elaborar el Plan de Formación Permanente reduciendo el activismo para trascender a los procesos formativos: a) planificar y coordinar la reducción de adendas y modificaciones en el Plan de Formación Permanente, b) incorporar mecanismos de control, vinculación y acompañamiento en el Plan Nacional de Formación Permanente y c) implementar un referente curricular para el diseño de las actividades formativas del Plan Nacional de Formación Permanente.
- Elaborar una estrategia de formación permanente regionalizada con enfoque en los centros educativos, según sus necesidades de formación y en congruencia con la Política Educativa, Política Curricular y el Plan Nacional de Desarrollo en el sector educativo.
- Aumentar el nivel de ejecución presupuestaria en las Direcciones Regionales de Educación, mediante el desarrollo de las ofertas formativas del Plan Nacional de Formación dirigidas a la población docente.
- Gestionar la continuidad de foros regionales con el fin de coordinar y vincular las acciones correspondientes para la toma de decisiones, en materia de capacitación y en las ofertas formativas.
- Incorporar instrumentos y técnicas de evaluación automatizadas con el fin de recopilar datos para realizar análisis evaluativos: a) evaluaciones enfocadas en habilidades y competencias de los docentes y b) análisis por resultados en las Direcciones Regionales de educación, según las evaluaciones.
- Fortalecer el SIGAD, por medio de la implementación un sistema integral automatizado de información y estadística.

- Incorporar un sistema de articulación entre Proveeduría y el área Financiera del IDPUGS, para mejorar la eficiencia y la eficacia en los procesos de contratación administrativa. Así como establecer mecanismos de control en las contrataciones administrativas y la ejecución financiera.
- Incorporar en las siguientes áreas estratégicas una visión de pertinencia, integración y coherencia en: a) equidad e inclusión social digital, b) empoderamiento y optimización de los recursos digitales en los procesos formativos para alcanzar los resultados, c) ciudadanía planetaria con identidad nacional, d) desarrollo de capacidades y habilidades para la gestión y el diseño del cambio en la transformación de la educación, e) educación para el desarrollo sostenible: gestionar esfuerzos para reorientar la formación permanente, según los desafíos focalizados en las direcciones regionales en contextos ambientales, sociales y económicos, f) gestión institucional: gestión de liderazgo para la transformación en los centros educativos y direcciones regionales de educación y g) transformación curricular: bajo una oferta formativa que integre el componente sociocultural y estrategias curriculares.