

Plan Nacional de Formación Permanente 2025-2027



**“La formación permanente:
pilar de la transformación educativa”**



MINISTERIO DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

GOBIERNO
DE COSTA RICA



INSTITUTO DE
DESARROLLO
PROFESIONAL

ULADISLAO
GÁMEZ
SOLANO

CRÉDITOS

Gabriel Chaves Sánchez

Dirección Ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

Mario Avendaño Arguedas

Departamento de Planes y Programas

Alicia Fonseca Elizondo

Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo

Carlos Adolfo Méndez Bonilla

Departamento de Seguimiento y Evaluación

Gianni Montero López

Departamento de Gestión Administrativa y Financiera

Ileana Ruiz Rodríguez

Departamento de Gestión de Recursos

Róger Pérez Ramírez

Diseño y diagramación

Departamento de Gestión de Recursos

Personal del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano



AUTORIDADES MINISTERIALES

Anna Katharina Müller Castro

Ministra

Ministerio de Educación Pública

Guiselle Alpízar Elizondo

Viceministra

Viceministerio Académico

Sofía Ramírez González

Viceministra

Viceministerio Administrativo

José Leonardo Sánchez Hernández

Viceministro

Viceministerio de Planificación Institucional y

Coordinación Regional

Gabriel Chaves Sánchez

Director

Instituto de Desarrollo Profesional

Uladislao Gámez Solano



TABLA DE CONTENIDOS

Créditos	2
Autoridades ministeriales	3
Tabla de contenidos	4
Agradecimientos.....	5
Presentación	6
Justificación	8
Población destinataria	10
Marco jurídico.....	16
Objetivos	19
Referente conceptual	20
El personal docente como agente transformador	29
Principios orientadores	31
Procedimiento para la detección de necesidades de formación permanente	32
Estrategias metodológicas, clases de actividades y recursos.....	41
Gestión administrativa y financiera del plan de formación permanente.....	44
La implementación del PNFP: un esfuerzo conjunto	47
Establecimiento de áreas operativas de abordaje en el período 2025-2027	49
Oferta formativa	82
Evaluación de la implementación del Plan de Formación Permanente	86
Gestión del riesgo	96
Referencias	99
Anexos	108



AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a todo el personal que forma parte de los distintos departamentos y de la Dirección del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. El compromiso y la dedicación demostrados por cada una de las personas integrantes han sido fundamentales en el éxito de este proyecto. Sus habilidades y conocimientos fueron decisivos para consolidar los objetivos trazados, aportando, con su experiencia, un valor incalculable al proceso de creación del Plan Nacional de Formación Permanente 2025-2027.

Se agradecen también los aportes invaluable de las jefaturas de las direcciones regionales, supervisiones de centros educativos, directores/as y docentes; dada su competencia técnica y compromiso con la mejora continua de la formación profesional en nuestro país. Esta actitud colaborativa ha sido una piedra angular en la elaboración de este plan; un instrumento que busca responder a las necesidades actuales del sector educativo.

En este sentido, consideramos que los atinentes aportes del equipo y todos los actores quienes participaron no solo fortalecieron el contenido del plan, sino que también propiciaron un enfoque integral y de alto impacto en su ejecución. Su esfuerzo incansable y su profesionalismo han sido la clave para sentar las bases de una formación de calidad, la cual impactará a las personas funcionarias del MEP. Confiamos en que este plan será un referente para futuras iniciativas, gracias a la solidez del trabajo realizado en conjunto.

Gabriel Chaves Sánchez
Director ejecutivo
Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano



PRESENTACIÓN

Costa Rica ha priorizado la educación como un derecho fundamental de la ciudadanía, y la Constitución Política la establece como un deber del Estado, lo que ha llevado a que se ofrezca el servicio educativo gratuito y obligatorio desde preescolar hasta el nivel de secundaria. De igual manera, la Constitución plantea que el Estado patrocinará la educación de personas adultas con el propósito de combatir el analfabetismo.

Aunque la tasa de alfabetización es alta, un 95.1 %, según los datos del INEC de la Encuesta Nacional de Hogares (2023), existen disparidades en el acceso a la educación, especialmente en áreas rurales y entre comunidades indígenas. Las diferencias socioeconómicas entre la población han afectado las posibilidades de acceso a la educación a los sectores más vulnerables; sin embargo, el Ministerio de Educación Pública ha hecho un esfuerzo sostenido por apoyarlos, con iniciativas como los comedores escolares, el servicio de transporte gratuito y las becas socioeconómicas para las personas estudiantes.

La pandemia de COVID-19 impactó a nivel global los procesos de aprendizaje, y agudizó, significativamente, las debilidades y carencias de todos los sectores, incluido el educativo. Además, aceleró la necesidad de adaptarse a nuevas modalidades de enseñanza.

El retorno a la educación, posterior a la pandemia, no ha sido fácil, por cuanto el rezago académico que dejó en el estudiantado se convirtió en un reto para las autoridades ministeriales.

Costa Rica sigue comprometida con la mejora continua de los procesos educativos, y se ha esforzado por implementar políticas que promuevan la inclusión, la equidad y la eficiencia del servicio educativo.



Los padres y las madres de familia son conscientes de que la educación es una herramienta poderosa de movilidad social, y por eso se esfuerzan para que sus hijos e hijas tengan la oportunidad de acceder a la educación formal, por cuanto esta contribuye a la mejora de la calidad de vida y al desarrollo económico de las comunidades.

La determinación por integrar la tecnología en el aula ha sido de interés continuo y creciente, así como el fomento de la educación técnica y el aprendizaje de una segunda lengua, ya que se tiene la conciencia de que las personas estudiantes requieren egresarse del nivel secundario con una preparación la cual les permita insertarse, exitosamente, en un mercado laboral en constante evolución y cada vez más demandante.

En este contexto, el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS), presenta a la comunidad educativa el Plan Nacional de Formación Permanente 2025-2027, mediante el cual se abordarán los procesos formativos para el personal en servicio, con la clara intención de incidir en su quehacer laboral y; a su vez, repercutir, de manera positiva, en los procesos educativos y el logro de las metas de aprendizaje en la población estudiantil.

Como dato importante por considerar, para el 2022, participaron 77443 personas funcionarias en 424 actividades de formación y; en el 2023, concurrieron 53376 a 530 actividades.

El IDPUGS, como instancia rectora de la formación permanente, por medio de la Oferta Formativa que concentra todas las actividades dirigidas al personal del MEP, ha priorizado en actividades virtuales y de autoformación para alcanzar una mayor cantidad de población beneficiaria.

Anna Katharina Müller Castro
Ministra
Ministerio de Educación Pública



JUSTIFICACIÓN

La importancia del recurso humano en las organizaciones es innegable, ya que son las personas quienes impulsan el progreso y el éxito de cualquier entidad. En el ámbito educativo, contar con personal en servicio altamente capacitado y en constante formación es esencial para garantizar una educación de calidad. La formación permanente del talento humano no solo mejora sus competencias y habilidades, sino que también asegura que esté actualizado con las últimas tendencias y metodologías pedagógicas.

Según la OEI (2021), invertir en el desarrollo profesional continuo de las personas educadoras es una estrategia fundamental para mejorar los resultados educativos y promover un aprendizaje inclusivo y equitativo. En este sentido, un personal en continua formación no solo beneficia a la población estudiantil, sino que también fortalece el sistema educativo en su conjunto.

La formación permanente en el Ministerio de Educación Pública (MEP) ha atendido las necesidades formativas identificadas a partir de diagnósticos, estudios de brechas, investigaciones académicas y otras fuentes.

El MEP, desde la Política Educativa, la Política de Transformación Curricular y la Ruta de la Educación 2022-2026, reconoce la importancia de la formación permanente como una herramienta fundamental para el desarrollo personal y profesional de su talento humano. A medida que la educación se tornaba más dinámica y competitiva, se evidenció la necesidad de una formación permanente más flexible y adaptada a las necesidades actuales de las personas funcionarias.



En ese sentido, de acuerdo con Ortega (2009):

La educación permanente surge como necesidad de la sociedad para adaptarse a los nuevos modelos productivos, económicos, sociales y tecnológicos. Debemos crear espacios de formación permanente para capacitar a la ciudadanía mediante nuevos modelos de formación; una nueva alfabetización que garantice la adaptación a las diferentes transformaciones económicas, laborales, sociales, comunicativas (...), etc. (p. 154)

En este contexto, el Plan Nacional de Formación Permanente 2025-2027, se constituye en un esfuerzo conjunto de diferentes instancias del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, en procura de la mejora del desempeño laboral y profesional del personal en servicio, y como respuesta a la necesidad de contar con una ruta que canalice, articule y optimice estos esfuerzos, mediante un proceso el cual ha sido coordinado y liderado desde el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.

La oferta formativa se organiza a partir de tres áreas estratégicas de formación que se agrupan en temáticas disciplinares afines:

- Transformación de la mediación pedagógica para la calidad educativa
- Transformación de la gestión educativa para la mejora en la eficiencia, eficacia y transparencia en el uso de los recursos públicos
- Alfabetización y gestión emocional.



POBLACIÓN DESTINATARIA

El Plan ofrecerá, a través de diversas estrategias metodológicas, la oferta formativa la cual se brindará al personal en servicio que constituye la población meta beneficiaria de manera directa.

A continuación, se muestra la totalidad de la población del MEP distribuida por los distintos estratos. Los datos que se presentan fueron suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano, con corte al 30 de junio de 2024.

Tabla 1

Personal activo del MEP por estrato. Título I y título II

Estrato	Cantidad
Docente	61426
Operativo	11237
Calificado	4733
Administrativo docente	4288
Técnico docente	2963
Profesional	2267
Técnico	211
Puestos por autoridad presupuestaria	35
Gerencial	6
Total general	87166

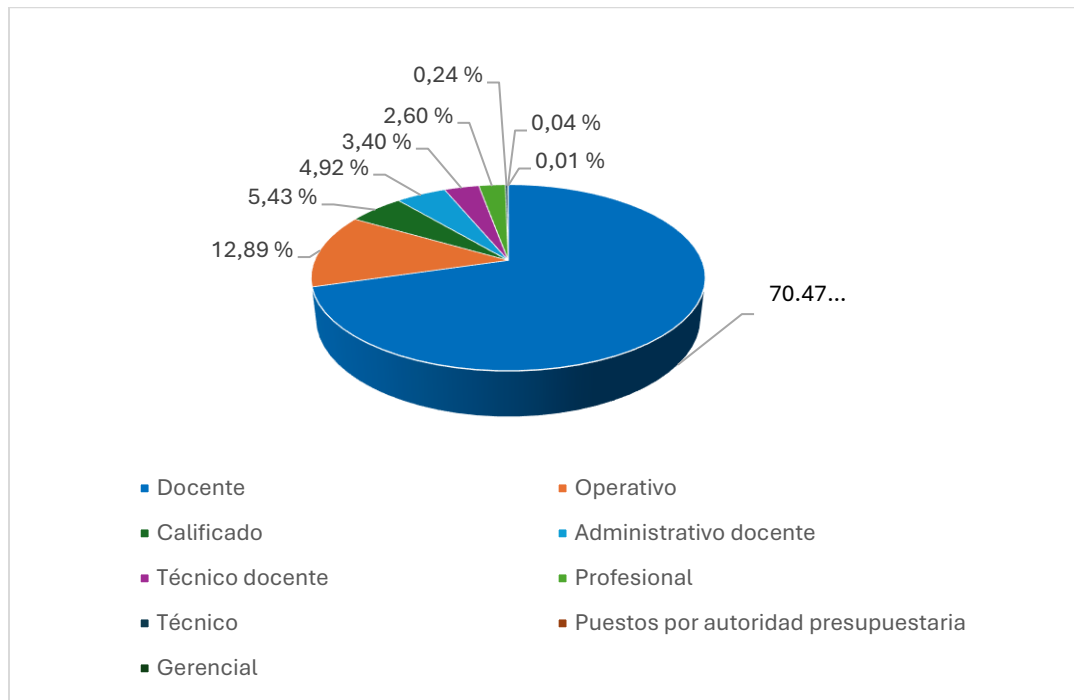
Nota: Elaboración propia con datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.



En el siguiente gráfico 1, se observa que el mayor porcentaje de población activa del título I es la ubicada en el estrato operativo con un 12,89 % y; en el caso del título II es la que corresponde al estrato propiamente docente con un 70,47 %.

Gráfico 1

Personal activo del MEP por estrato. Título I y título II



Nota: Elaboración propia con datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

De seguido, se presenta la población destinataria del título I distribuida de acuerdo con los estratos laborales.

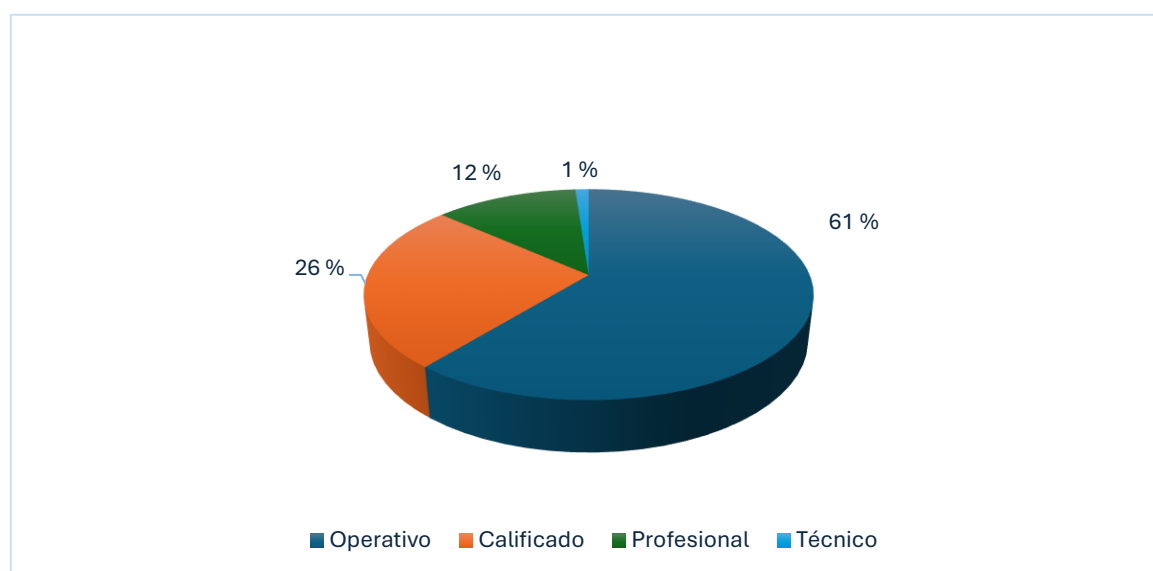
Tabla 2
Personal activo del MEP por estrato. Título I

<i>Estrato</i>	<i>Cantidad</i>
Operativo	11237
Calificado	4733
Profesional	2267
Técnico	211
Total general	18448

Nota: Elaboración propia con datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

El gráfico 2 muestra la distribución porcentual de las personas funcionarias del título 1 por estrato. Como se observa, el mayor porcentaje del personal del título 1 corresponde al estrato operativo con un 61 %, le sigue un 26 % ubicado en el estrato calificado, un 12 % referente al personal profesional y un 1 % pertenece al estrato técnico.

Gráfico 2
Personal activo del MEP por estrato. Título I



Nota: Elaboración propia con datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

En la siguiente tabla, se presenta la población meta del título II, distribuida de acuerdo con los estratos laborales.

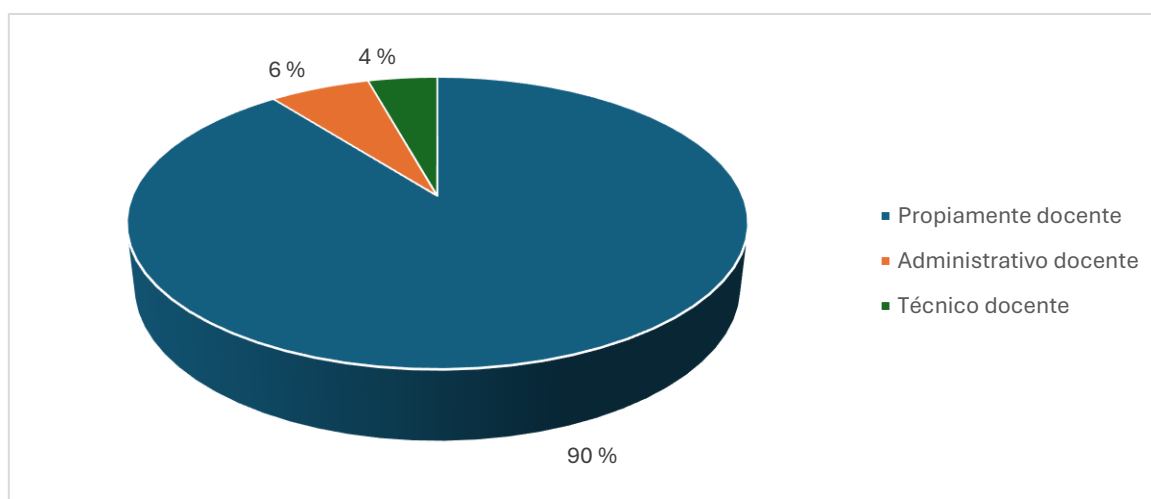
Tabla 3
Personal activo del MEP por estrato. Título II

Estrato	Cantidad
Docente	61426
Administrativo docente	4288
Técnico docente	2963
Total general	68677

Nota: Elaboración propia con datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

En el gráfico 3, se visualiza que el personal propiamente docente asciende a un 90 % de la totalidad de personas funcionaras ubicadas en el título II. El estrato técnico-docente corresponde a un 6 %, y en el estrato el cual se clasifica como administrativo-docente se sitúa un 4 %.

Gráfico 3
Personal activo del MEP por estrato. Título II



Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Considerando que el personal que labora para el MEP a la fecha es de, aproximadamente, 87166 en referencia al umbral de tiempo, se proyecta la siguiente cobertura:

Tabla 4

Porcentaje de cobertura del personal activo del MEP por estrato. Título I y título II

Año	2025	2026	2027
Personal del título I	40 %	40 %	20 %
Personal del título II (personal propiamente docente)	PNDIP 38 %	PNDIP 10,3 %	N/A

Nota: El personal del título I comprende a todos los estratos que lo componen. El personal del título II abarca al personal propiamente docente, en atención a la proyección porcentual establecida en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026.

La oferta formativa del Plan está dirigida a todo el personal en servicio, y; por cuanto las personas docentes son quienes tienen a cargo el proceso de mediación pedagógica que incide en los aprendizajes de la población estudiantil, las personas estudiantes constituyen la población meta indirecta.

A continuación, se presenta el detalle de la población estudiantil en los distintos niveles, con la información suministrada por el Departamento de Estadística del MEP.



Tabla 5**Matrícula inicial en el sistema educativo por dependencia y sexo, según el nivel de enseñanza. Año 2024**

Nivel de enseñanza	Total			Pública			Privada			Privada con subvención		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total	986,488	495,848	490,640	875,978	439,600	436,378	91,628	46,830	44,798	18,882	9,418	9,464
Educación preescolar	128,728	65,058	63,670	107,195	54,218	52,977	20,339	10,292	10,047	1,194	548	646
I y II ciclos	441,200	226,318	214,882	395,253	202,971	192,282	41,091	21,039	20,052	4,856	2,308	2,548
Académica diurna	240,799	121,057	119,742	202,171	101,681	100,490	28,981	14,785	14,196	9,647	4,591	5,056
Académica nocturna	24,129	11,416	12,713	23,971	11,281	12,690	158	135	23	.	.	.
Técnica diurna	106,065	53,311	52,754	102,426	51,139	51,287	1,059	579	480	2,580	1,593	987
Técnica nocturna	18,038	7,215	10,823	17,433	6,837	10,596	.	.	.	605	378	227
Proyectos de educación abierta	27,529	11,473	16,056	27,529	11,473	16,056	.	.	.	-	-	-
Primaria por suficiencia (incluye alfabetización)	11,524	4,118	7,406	11,524	4,118	7,406	.	.	.	.	.	.
Secundaria por suficiencia -MEP- ^{1/}	16,005	7,355	8,650	16,005	7,355	8,650	.	.	.	.	.	.
1/ Incluye III ciclo por suficiencia, bachillerato por madurez y diversificada a distancia.												
Nota: Censo Escolar 2024-Informe Inicial, Departamento de Análisis Estadístico, MEP.												



MARCO JURÍDICO

El Ministerio de Educación Pública (MEP) es la institución rectora que garantiza, a las personas habitantes del país, el derecho fundamental a una educación de calidad. De acuerdo con esa premisa, y con el fin de que las personas funcionarias en servicio del Ministerio tengan acceso a una formación permanente la cual refuerce y mejore el desempeño del sistema educativo, se crea el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS).

En el 2008, se promulga la Ley N.º 8697: Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, con la siguiente disposición en su artículo primero: “Créase el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, como órgano de desconcentración mínima, con personalidad jurídica instrumental, adscrito al Ministerio de Educación Pública (MEP)”.

Asimismo, se establece, en el mismo cuerpo normativo, el objetivo de creación del instituto:

ARTÍCULO 3.- El Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, será la institución encargada de la formación permanente del personal docente en servicio, que conforma el sistema educativo público y subvencionado costarricense, como medio que permita ofrecerles las herramientas necesarias para el mejoramiento de su desempeño profesional y promover la prestación de un servicio educativo de calidad con un claro compromiso social.

El Instituto es el órgano rector de los procesos de formación del personal en servicio del Ministerio de Educación Pública, personas funcionarias del Régimen de Estatuto de Servicio Civil, clasificadas en el título I y título II. Este último está constituido por el personal docente, técnico-docente y administrativo-docente, el cual representa la mayor cantidad del personal activo del Ministerio.



Por otra parte, el Estatuto del Servicio Civil que regula el quehacer de las personas funcionarias del Ministerio, contempla, en su capítulo III, artículo 57, inciso k, los deberes del personal docente: “Ampliar su cultura y acrecentar su capacidad pedagógica por medio de los cursos y actividades de mejoramiento profesional que promueva el Ministerio de Educación Pública”.

De igual forma, la Ley Fundamental de Educación, Capítulo III, artículo 24, establece que la formación profesional deberá:

- (...) a) Inspirarse en los principios democráticos que fundamentan la vida institucional del país, y en el criterio sobre la educación que establece el Artículo 77 de la Constitución Política;
- b) Asegurar al educador una cultura general y profesional y los conocimientos especiales necesarios para el buen servicio docente;
- c) Promover en el educador la formación de un genuino sentimiento de los valores de la nacionalidad, el aprecio de los valores universales y la comprensión de la trascendencia de su misión.

Sumado a ello, el artículo 26 indica que: “El Estado ofrecerá, por medio del Ministerio del ramo, programas de formación profesional y de adiestramiento para el personal en servicio”.

Con la promulgación de la Ley de Empleo Público N.º 10159, del 8 de marzo de 2022, se establece, en el artículo 24, que las actividades de capacitación: “estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (...) en relación con las políticas, los planes y los programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación”.

Lo anterior es reforzado con el Dictamen PGR-C-103-2024, emitido por la Procuraduría General de la República, en el cual se argumenta la pertinencia de



que el Instituto brinde procesos de formación permanente al personal administrativo, en el tanto:

(...) Por razones de interés público, es razonable que sea un mismo órgano especializado el que se encargue de ejecutar los procesos de formación y capacitación del MEP, tanto en lo relativo al personal docente, como en lo que se refiere al personal administrativo, por el vínculo indiscutible que existe entre las tareas que desarrollan ambos tipos de funcionarios.

En ese sentido, el IDPUGS responde al interés estatal e institucional, así como robustece al Ministerio, ya que cuenta con un personal técnico responsable de los procesos de formación permanente y coordina con las distintas instancias de oficinas centrales y de las regiones educativas para encauzar dichos procesos.

Además, el IDPUGS considera, para la elaboración del presente plan, los diferentes insumos generados en cada una de las auditorías que realiza la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa del Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades de la Contraloría General de la República, cuyos informes se sustentan en las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, con el Manual General de Fiscalización Integral de la CGR, el Procedimiento de Auditoría vigente, establecido por la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, el cual está basado en la ISSAI 100: Principios Fundamentales de Auditoría del Sector Público, y los principios de la ISSAI 400: Principios de la Auditoría de Cumplimiento.

Con el transcurso de los años, se ha promulgado la normativa legal conexas que hace referencia a diversas temáticas las cuales revisten importancia en la regulación de los procesos de formación permanente (ver tabla en el apartado Anexos.)



OBJETIVOS

General

Fortalecer las competencias del talento humano del Ministerio de Educación Pública, mediante una oferta formativa articulada que contribuya al abordaje de la mediación pedagógica, la gestión curricular y administrativa.

Específicos

1. Identificar las necesidades de formación del talento humano del Ministerio de Educación Pública, a partir de estudios investigativos y diagnósticos gestionados desde el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano y otras fuentes externas vinculadas con el quehacer educativo.
2. Elaborar una oferta formativa pertinente y alineada a las necesidades de formación identificadas, que contribuya al desarrollo de las competencias laborales.
3. Determinar las estrategias metodológicas, las actividades didácticas y los recursos que contribuyan al desarrollo de la oferta formativa.
4. Gestionar la ejecución de la oferta formativa de acuerdo con la programación prevista.
5. Evaluar la implementación del Plan Nacional de Formación Permanente.



REFERENTE CONCEPTUAL

La formación permanente del personal

La formación permanente ha sido enfocada desde diversos significados, y tienen como punto en común el mejoramiento del desempeño laboral del personal; no obstante, tiene sus matices en términos de operacionalización. Para el contexto del Ministerio de Educación Pública, se utilizará el concepto de formación permanente por ser considerado, desde el IDPUGS, un planteamiento amplio que da cabida a otras acepciones; tales como formación continua, formación en servicio y desarrollo profesional.

En ese sentido, la formación permanente abarca el aprendizaje y el desarrollo a lo largo de toda la vida de una persona, tanto en el ámbito profesional como personal. Este concepto resalta la importancia de mantener un proceso continuo de aprendizaje que comprende toda su vida laboral; de acuerdo con Tunnermann, citado por Centeno (2010), este comprende la totalidad de recursos educativos disponibles en la sociedad para el desarrollo integral de la persona a lo largo de la vida. En una sociedad en crisis, el aprendizaje intencionado y consciente representa una solución, y no se debe limitar el aprendizaje a los años de escolaridad; por el contrario, debe incorporarse a la vida cotidiana.

En esta misma línea, otras personas expertas también han destacado la importancia de la formación permanente en la adaptación a un mundo cambiante. De acuerdo con Smith (2022), la formación permanente es un proceso constante de adquisición de conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de la vida profesional, que permite a las personas adaptarse y mantenerse al día en un entorno dinámico. Este enfoque resalta la necesidad de que los individuos se actualicen para enfrentar los desafíos de un entorno laboral el cual evoluciona rápidamente.

Este aspecto subraya la importancia de que el personal docente participe en un proceso continuo de aprendizaje, el cual contribuya a su desarrollo profesional y repercuta positivamente en el logro de las metas de aprendizaje establecidas en la



población estudiantil. Al respecto, Cáceres et. al (2023), expresan que la formación permanente tiene como objetivo principal mejorar el aprendizaje del estudiantado mediante el desarrollo profesional de las personas docentes.

Para efectos del quehacer técnico y administrativo del IDPUGS, se concibe la formación permanente de la siguiente manera: *Es un proceso continuo, sistemático y activo, desarrollado por medio de diferentes estrategias orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales y socioafectivas del personal en servicio, en su contexto educativo, ante los desafíos de la sociedad actual.*

Esta concepción de formación permanente se describe y desarrolla en los siguientes componentes que la integran:

Proceso continuo y sistemático

La educación es entendida como un proceso el cual no se limita a una etapa de la vida, sino que se extiende a lo largo de toda la existencia del individuo. Por ello, el aprendizaje, como proceso, toma relevancia y debe ser una constante. Esto favorecerá que la persona desarrolle habilidades y competencias las cuales le permitan dar respuesta a las nuevas realidades y necesidades que surgen en el ámbito local, nacional y global.

Estrategias diversas

La formación permanente requiere considerar diversos medios y recursos para acercar a la persona a los nuevos conocimientos y; así, contribuir al desarrollo de las habilidades y competencias que favorezcan su desempeño en la institución. Por ello, desde el IDPUGS se recurre a estrategias formativas, virtuales, presenciales y mixtas, a partir del objetivo de la actividad.

Fortalecimiento de las competencias laborales



A partir de la conceptualización citada anteriormente, el enfoque central de la propuesta del Plan está orientada al desarrollo de las competencias laborales, principalmente socioemocionales, de manera que la persona pueda vincularse desde su ámbito laboral a la dinámica educativa en sus diferentes espacios e instancias. El abordaje previsto apuesta a que, desde su quehacer, la persona pueda interactuar en entornos laborales diversos y dinámicos como el educativo.

Contexto educativo

Los procesos de formación permanente no pueden ser desarrollados alejados de la realidad nacional, regional y de la comunidad. Por ello, la oferta formativa responde a las necesidades identificadas y a las prioridades nacionales que demanda la sociedad costarricense, en atención a las desigualdades sociales, brechas socioeducativas y una fuerte necesidad de mayor inclusión en la oferta educativa; para ello, es de suma importancia la visualización de un trabajo articulado entre el núcleo familiar, el centro educativo y la comunidad.

Enfoques de la formación permanente

Los enfoques de formación permanente buscan orientar, de manera coherente, las diferentes acciones y estrategias con el propósito de mejorar el desempeño laboral del personal docente, así como construir y deconstruir conocimientos y fortalecer competencias.

De acuerdo con Rodríguez (2014), el término "enfoque" se refiere a la dirección o metodología elegida para abordar un proyecto, problema u otra cuestión, y la implicación de una manera específica para evaluarlo o analizarlo. En el contexto educativo, un enfoque puede guiar la atención y el interés hacia un asunto específico, lo cual facilita la resolución de problemas y la enseñanza de manera efectiva.

Desde la perspectiva planteada, para el desarrollo del Plan Nacional de Formación Permanente, se presentan los siguientes enfoques:



Enfoque basado en la tecnología

El enfoque de formación basado en la tecnología se centra en la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los procesos educativos. Este enfoque busca transformar la enseñanza y el aprendizaje mediante el uso de herramientas tecnológicas, para promover un aprendizaje más interactivo, colaborativo y centrado en la persona participante.

Según Gutiérrez (2015), el enfoque de formación basado en la tecnología implica "la utilización de recursos tecnológicos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo a los estudiantes acceder a información de manera más eficiente y participativa" (p. 45). Este enfoque busca no solo mejorar la calidad educativa, sino también preparar a las personas para un entorno laboral cada vez más digitalizado.

Enfoque basado en competencias

Se centra en el desarrollo de habilidades, conocimientos, actitudes prácticas y aplicables en un contexto laboral específico.

Para Coba y Varona (2019), este enfoque enfatiza la necesidad de preparar a las personas docentes con el propósito de que sean capaces de resolver problemas educativos y mejorar su desempeño profesional. Se considera que la formación debe ser un proceso continuo el cual incluya la reflexión sobre la práctica y el desarrollo de un ser humano integral, capaz de enfrentar las exigencias de la vida social y laboral.

Según Martínez (2020), el enfoque basado en competencias representa un cambio significativo hacia una educación más dinámica y adaptativa, centrada en el desarrollo integral de las personas educadoras y en la preparación del estudiantado para los retos del siglo XXI. Este enfoque no solo mejora la calidad educativa, sino que también promueve un aprendizaje más significativo y contextualizado.



Con base en lo expuesto, desde este enfoque, se aportan elementos para un abordaje de la formación permanente dirigido a la población docente, a partir de la integralidad de los siguientes saberes: conocer, hacer, ser y convivir.

Desde esta perspectiva, es oportuno considerar, como parte de los referentes de la formación permanente de las personas educadoras, sus diferentes enfoques; de manera tal que, a partir de su marco conceptual y metodológico, se aborden estos procesos y se trace con mayor claridad el propósito formativo, así como el resultado previsto en relación con el mejoramiento del desempeño laboral y el logro de las metas de aprendizaje de la población estudiantil.

Tendencias actuales de la formación permanente

En la actualidad, se han venido implementando diversas estrategias de formación con la intención de fortalecer las habilidades y competencias de las personas docentes; evidentemente con el propósito de mejorar no solo la mediación pedagógica, sino también su formación integral.

A continuación, se presentan algunas de las tendencias que apoyan los procesos de formación permanente.

Uso de la tecnología educativa

En cuanto al uso de la tecnología educativa, se puede indicar que consiste en proporcionar a las personas docentes las habilidades y los conocimientos necesarios para integrar herramientas y recursos tecnológicos en su práctica educativa. Para Bates y Sangrá (2011), la tecnología educativa incluye la creación, el desarrollo y la valoración de los espacios de aprendizaje, así como la administración de los procesos de mediación, con el objetivo de emplear las tecnologías para facilitar la comunicación entre docentes y estudiantes, así como entre las personas estudiantes.

En cuanto a lo indicado, es importante resaltar que el uso de las tecnologías educativas promueve la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, pues



genera una diversidad de recursos digitales los cuales pueden fortalecer la mediación pedagógica que se lleva a cabo en las aulas, siempre que se cuente con las condiciones de conectividad y los dispositivos requeridos para tal fin.

Según Johnson et al. (2016), el uso de la tecnología educativa engloba una amplia gama de herramientas y recursos, como plataformas de aprendizaje en línea, aplicaciones educativas, simulaciones, realidad virtual, videoconferencias y más. Estas herramientas tienen el potencial de personalizar la educación, se adaptan a las necesidades individuales del estudiantado y fomentan un aprendizaje más interactivo y colaborativo.

Cada una de las herramientas y recursos con que se cuente, deben estar a disposición de las personas docentes, además de contar con la inducción respectiva para realizar actividades como videoconferencias u otras, de manera que su uso sea efectivo y el aporte hacia la persona docente sea pertinente.

A pesar de las múltiples ventajas que ofrecen las TIC, también tienen algunas limitaciones. De acuerdo con McAleavy et al., (2018), citado por IIPE UNESCO (2022), los problemas técnicos, como la falta de conectividad, las características obsoletas de algunos dispositivos y el desconocimiento de las herramientas que ofrecen, pueden operar de manera negativa en la motivación de la docencia y desalentar la participación; sin embargo, es fundamental tener en cuenta que la tecnología educativa no es una solución única para todos los desafíos educativos. Requiere una planificación cuidadosa y una formación adecuada para el personal docente, ya que su implementación efectiva implica repensar la pedagogía y adaptar las estrategias de enseñanza a las capacidades de las herramientas tecnológicas (Ertmer, 2014).

Finalmente, IIPE UNESCO (2022), manifiesta que es conveniente no dejarse avasallar por un apresurado optimismo tecnológico y recordar que existen diversas necesidades de aprendizaje y de formación en las instituciones, y no todas se resuelven mediante las estrategias y recursos en línea.



Costa Rica ha demostrado un fuerte compromiso con la educación, lo que se refleja en sus políticas educativas las cuales priorizan la formación permanente de las personas funcionarias del MEP, mediante la implementación de programas que buscan no solo fortalecer los conocimientos técnicos, sino también fomentar una educación más inclusiva y equitativa. Estos esfuerzos procuran que el personal activo, y con un acento especial las personas docentes, estén preparadas para enfrentar los desafíos de una sociedad en constante cambio (Avalos, 2011).

Desarrollo de habilidades socioemocionales

La formación docente se centra en la creación de entornos educativos que fomenten el desarrollo de habilidades sociales y emocionales necesarias para interactuar con otras personas de manera efectiva y llevar una vida saludable y satisfactoria.

Esta tendencia se centra en enseñar habilidades como la empatía, la inteligencia emocional, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y la toma de decisiones responsables. El manejo del estrés, la ansiedad y otras emociones negativas que puedan afectar la salud mental y el bienestar pueden contrarrestarse con el fortalecimiento de las habilidades socioemocionales.

Es necesario brindar las estrategias necesarias para que las personas docentes puedan implementar sus conocimientos en habilidades socioemocionales en sus aulas y, de esta manera, fortalecer la formación de las personas estudiantes en aspectos claves como lo son la resolución de conflictos, el pensamiento sistémico y el pensamiento crítico, que van a fortalecer otras habilidades como la empatía, el autoconocimiento, la escucha atenta, entre otras.

Aprendizaje activo

Se parte de la premisa de que el conocimiento se construye a partir de la interacción con los demás individuos, y se apoya en la reflexión y vivencias situadas en un contexto determinado que busca desarrollar la capacidad de pensamiento crítico



(Howell, en Koo, 1999; Schwartz y Pollishuke, 1998; Silberman, 2005, en Aristizabal et al., 2018).

En el caso particular del personal docente, este es un agente facilitador y guía que busca la formación integral del individuo, mediante la estructuración de actividades específicas de enseñanza, las cuales permitan una relación directa entre la práctica y la teoría, a través de la búsqueda de la trascendencia y aplicación de los saberes a diferentes contextos y situaciones de la vida (Huber, en Aristizabal et al., 2018). Para ello, realiza un proceso reflexivo que visualiza su aplicación en etapas: planificación, contextualización, reflexión individual, acción / práctica, reflexión colectiva, evaluación y mejora continua. Por esta razón, es importante brindar formación permanente a las personas docentes para que apliquen el aprendizaje activo en las aulas.

Fomento de la educación inclusiva

Según la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2003), la educación inclusiva se fundamenta en proporcionar el apoyo necesario dentro de un aula ordinaria con el propósito de atender a cada persona como esta precisa; entendiendo que podemos ser semejantes, pero no iguales, y con ello nuestras necesidades deben ser consideradas desde una perspectiva plural y diversa.

De acuerdo con Fichten et al. (2014), las personas educadoras deben adoptar enfoques pedagógicos flexibles y diferenciados para satisfacer las diversas necesidades de sus estudiantes. Esto puede incluir la adaptación de materiales de enseñanza, el uso de estrategias de enseñanza variadas y la promoción de la colaboración entre las personas estudiantes.

Es necesario establecer en las aulas los mecanismos para que exista una inclusión en todos los sentidos. Es vital que las personas docentes participen en los procesos de formación en los cuales puedan aprender más sobre la inclusión y el impacto que esta tiene en la dinámica de aula y en las estrategias de mediación que propone.



El fomento de la educación inclusiva también implica la colaboración activa entre los diversos actores dentro del sistema educativo, incluidos docentes, padres, madres, personas administradoras y profesionales de apoyo. En la Declaración de Salamanca (Unesco, 1994), se subraya la importancia de la colaboración y se establece que "las escuelas deben acoger a todos los niños independientemente de sus condiciones físicas, intelectuales, sociales, emocionales, lingüísticas u otras" (p. 4).

Las tendencias de la formación permanente son fundamentales para desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje más adecuados, es claro que muchos de ellos se pueden adaptar a las condiciones actuales de un sistema educativo el cual evoluciona.



EL PERSONAL DOCENTE COMO AGENTE TRANSFORMADOR

A raíz de los constantes cambios que a lo largo de los años ha experimentado nuestra sociedad inserta en un mundo globalizado, los diversos sectores, los cuales la integran, han tenido que reinventarse para responder a los desafíos del presente y del futuro.

Para el sector educativo, los organismos internacionales han establecido líneas de acción, cuyo propósito es orientar las políticas educativas de los países con el objetivo de que sean capaces de enfrentar con éxito los retos que el contexto socioeconómico mundial demanda.

En la actualidad, en el documento la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se plantea, como una de las metas para el 2030, que “se aumente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento” (ONU, 2018, p. 26).

Para lograr lo anterior, el fortalecimiento de las personas docentes como agentes transformadores es determinante. En este orden de ideas, Márquez y Bermúdez (2020) indican que:

El docente transformador debe considerar los pilares fundamentales de la educación en el proceso de enseñanza, es decir, que debe desarrollar competencias sociales y profesionales para dirigir el aprendizaje de conocimientos y habilidades en el estudiante. Asimismo, no pasa inadvertido el hecho de que debe propiciar la formación de personas capaces de ser críticos y reflexivos, con el fin último de responder a las exigencias circunstanciales y permanentes de la sociedad. (p. 152)



En este contexto, la Ruta de la Educación se convierte en una guía para el trabajo institucional, el cual se encuentra en consonancia con la Agenda 2030 en cuanto a su visión transformadora orientada hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental.

El Plan Nacional de Formación Permanente se encuentra alineado a las áreas temáticas definidas como prioritarias en la Ruta de la Educación, con el propósito de mancomunar, de manera coherente, los esfuerzos institucionales en procura de la mejora del servicio educativo.



PRINCIPIOS ORIENTADORES

Los principios orientadores de este Plan Nacional de Formación Permanente se sustentan en elementos que la administración actual ha definido como claves para el ejercicio de la docencia; así como la gestión educativa, los cuales se complementan e inciden favorablemente en el quehacer pedagógico, técnico y administrativo.

- **Formación en competencias:** en respuesta a los desafíos actuales, la formación por competencias se integra a los procesos de formación permanente con el propósito de que este enfoque sea incorporado a la práctica pedagógica y al quehacer institucional por el personal en servicio. Por ello, la propuesta formativa estará alineada con los procesos de fortalecimiento de los procesos de la mediación pedagógica y el marco curricular y competencial vigente.
- **Vinculación con el contexto socioeducativo escolar:** se visualiza una propuesta formativa que, entre otros aspectos, considere, en el marco de las políticas educativas vigentes, las características de los entornos educativos de las instituciones y su vinculación con la comunidad.
- **Articulación teoría y práctica:** se apuesta por procesos formativos los cuales articulen teoría y práctica del quehacer curricular y pedagógico, de manera que sean abordados desde una metodología que las vincule y se acerquen a las diferentes situaciones las cuales afrontan las personas docentes y el personal director en los centros educativos.
- **Autogestión del conocimiento:** las actividades formativas brindarán, al personal en servicio, la oportunidad de desarrollar competencias para continuar con su aprendizaje de manera independiente en un marco de responsabilidad y compromiso con su propio desarrollo profesional.



- **Formación para el trabajo y el desarrollo humano:** las actividades formativas brindarán conocimientos, recursos y herramientas al personal docente, que le facilite promocionar, en su entorno educativo, el valor que representa la inserción exitosa al mundo laboral y su incidencia en el desarrollo integral de la persona.
- **Cambios transformacionales en la sociedad actual:** la nueva generación de docentes y discentes se enfrenta a los cambios de la sociedad post COVID- 19; mecanismos de distanciamiento que aún están latentes en generaciones las cuales han crecido junto a los procesos acelerados de la globalización y la tecnología; por tanto, resulta imperante analizar, dentro de la formación continua, qué tipo de estudiante estamos formando, en el entendido de que esta formación debe tratar de alcanzar los avances tecnológicos que caracterización a la sociedad costarricense; asidero de nuestro sistema educativo.

PROCEDIMIENTO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE

La detección de necesidades de formación permanente, que realiza el IDPUGS, se enfoca en los procesos laborales los cuales desempeña el personal en servicio del MEP, desde sus respectivos puestos de trabajo, con el fin de identificar y caracterizar los vacíos en la formación y desempeño laboral, según el manual descriptivo de clases de puestos de la Dirección General de Servicio Civil, en el marco de acción de las políticas vigentes en el sector educación como: la Política Educativa “La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad”, la Política Curricular “Educar para una nueva ciudadanía”, la Política y Plan de Acción de Educación para el Desarrollo Sostenible, la Política para el Aprovechamiento de las Tecnologías Digitales en Educación (PATDE), la Ruta de la Educación 2022 – 2026, entre otras; además de las políticas públicas en las que



se inscriben, como el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (PNDIP) 2023 – 2026, el Marco Nacional de Cualificaciones de Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR) y los lineamientos generales emitidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) que resulten aplicables.

La participación del personal en servicio del MEP en las diversas regiones de Costa Rica permite conocer las realidades que se viven a lo largo y ancho del país; esta contextualización orienta el diseño de los procesos formativos y la implementación del PNFP consolidado por este Instituto.

A nivel cuantitativo, en el IDPUGS se han realizado diagnósticos de necesidades de formación permanente con la técnica de encuesta, y se ha utilizado el cuestionario como instrumento, con preguntas principalmente cerradas y, en algunos casos, semiabiertas.

Con respecto al enfoque cualitativo, se registran diagnósticos de necesidades de formación permanente a través del análisis de brechas, que se define como “un método para evaluar las diferencias entre el desempeño real y el desempeño esperado en una organización o negocio” (QuestionPro, 2024, párr. 4).

El enfoque mixto también se ha aplicado para los diagnósticos de necesidades de formación permanente, según el objetivo buscado. Bajo este enfoque, se ha calculado una muestra probabilística de sujetos de información, a la que se le aplica un cuestionario con la técnica de la encuesta, se determinan los principales resultados y conclusiones las cuales se puedan generalizar a la población y, a partir de ellos, se pasa a una fase cualitativa, mediante técnicas como los talleres consultivos y grupos focales, en los que se permite la profundización en los principales tópicos, temas, competencias, estrategias didácticas, entre otros.



Con el fin de integrar los subprocesos que engloban la detección de necesidades de formación permanente del personal en servicio del MEP, en la siguiente figura se describe el mecanismo utilizado en el IDPUGS para este proceso:

Figura 1. Mecanismo de detección de necesidades de formación del personal en servicio del MEP



Nota: Elaboración propia con base en los procesos y subprocesos oficializados en la circular IDP-DE-005-2023, 2024.

Según la figura anterior, la primera fase para la detección de necesidades de formación permanente del personal en servicio del MEP corresponde a la fundamentación y los antecedentes los cuales enmarcan el radio de acción del quehacer del Instituto, en el que es imprescindible tomar en cuenta las políticas vigentes en el sector educativo, además de investigaciones realizadas por entidades externas al MEP.

La segunda fase refiere a la selección de la población meta del diagnóstico, la cual se determina según donde se establezcan las necesidades de formación. Entre los aspectos que se consideran están: los ciclos del sistema educativo, las modalidades educativas vigentes, las direcciones regionales de Educación, las especialidades docentes, entre otras.

El sujeto de información de este proceso está definido por la Ley N.º 8697 de 2008, Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, donde se indica que es “el personal docente en servicio, que conforma el sistema educativo público y subvencionado costarricense”, así como el personal que conforma el título I.

En la tercera fase, se define la población meta y se realiza el diseño metodológico en función de las características de esta y de los objetivos que se persiguen, donde se especifican las técnicas e instrumentos los cuales se utilizarán para recabar la información.

Finalmente, se analizan los datos según el enfoque establecido en la etapa anterior. Una vez realizado este análisis, hecho a la luz del fundamento teórico que orienta el diagnóstico, se establecen las necesidades de formación permanente de esa población meta. En el caso de ser cuantiosas y que no se puedan atender todas en un solo plan de formación, se deben priorizar con criterios de mayor frecuencia e incidencia en el contexto educativo.

En términos generales, las necesidades de formación permanente del MEP se establecen como las brechas que puedan existir entre el perfil profesional vigente por clase de puesto y el que se desarrolla en los procesos educativos, según el contexto de cada zona de nuestro país.

Es fundamental establecer las necesidades de formación permanente, ya que, desde esta posición ontológica, adquiere especial relevancia porque el personal docente tiene como principal responsabilidad la función de formar al estudiantado de los distintos niveles y modalidades educativas a nivel nacional. Por ello, la



formación permanente se ha posicionado de manera paulatina en las agendas educativas de Latinoamérica y el Caribe como uno de los aspectos prioritarios para lograr óptimos resultados educativos (Unesco, en Flores et al., 2021). Así las cosas, la determinación de las necesidades formativas del personal en servicio del MEP, es el punto de partida para la elaboración de los programas formativos los cuales permitirán implementar una estrategia de formación permanente que potencie el desempeño profesional competente en la aplicación práctica del modelo pedagógico propuesto para la formación de profesionales (Rodríguez Jiménez et al., 2021).

Como resultado del análisis de los diagnósticos, se anotan las necesidades de formación priorizadas para ser atendidas en los próximos años.



Tabla 6**Necesidades de formación de acuerdo con diversos informes en el periodo 2021-2024**

Necesidades de formación	Población	PEDS I y II CICLOS 2021	PEDS III y IV CICLOS 2022-2023	Ruta de la Educación 2022-2026	Unidocentes 2023	Consulta a DRE 2024	Consulta a supervisores/as y directores/as regionales 2024
Aplicación de la Política Educativa, la Fundamentación Pedagógica de la Transformación Curricular y de la PEDS en la mediación pedagógica	Docente/ técnico docente	X	X				
Aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación por habilidades	Docente			X			
Competencias digitales en las personas docentes	Docente	X	X	X	X	X	X
Conocimiento en la construcción de ambientes de aprendizaje virtuales donde se incorporan las TIC como apoyo para el desarrollo de las habilidades en el estudiantado	Docente	X	X	X			
Gestión del pensamiento: en la mediación pedagógica interactiva y el empleo de técnicas didácticas que fomenten el razonamiento lógico matemático, conocimiento asertivo, participativo y desarrollo de habilidades aplicadas a lo cotidiano	Docente	X	X				



Conocimiento en las competencias para la gestión de proyectos para el empleo y emprendimiento	Administrativo docente	X	X	X			
Desarrollo de acciones en el aula, que tengan impacto en la sociedad y el medio ambiente	Docente	X	X	X			
Conocimiento e implementación de las competencias del siglo XXI	Docente			X			
Conocimiento en la gestión de las emociones: -Manejo de las emociones en el aula -Gestión del comportamiento en el centro educativo -Comunicación organizacional en la institución -Manejo del conflicto y resolución asertiva de este	Docente			X			
Conocimiento para la transversalización de temas afines al desarrollo sostenible	Docente	X	X	X			
Conocimiento de aspectos técnicos de la PEDS (enfoque de fronteras planetarias y enfoque ecosistémico en el desarrollo humano sostenible, entre otros)	Docente y administrativo docente	X	X				
Estrategias para el establecimiento del compromiso por parte de los actores sociales que participan en los procesos educativos sobre la PEDS	Administrativo docente	X	X				
Apoyos educativos para la población con necesidades educativas especiales	Docente				X		
Fomento del pensamiento crítico, formación en instituciones resilientes y las competencias laborales necesarias para la mejora de las estrategias didácticas y la logística propia del trabajo docente	Docente				X		
Mejoramiento del ejercicio didáctico cotidiano en el aula, que aborde puntualmente aspectos como el planeamiento, manejo de la dinámica de aula y la evaluación, entre otros, orientados a grupos multinivel	Docente				X		



Técnicas de comunicación, así como técnicas de negociación, comunicación sociocultural y comunicación asertiva	Docente				X		
Gestión del cambio, liderazgo, resiliencia, manejo del tiempo y el trabajo en equipo	Docente y administrativo docente				X	X	X
Formación en ambientes socioculturales y otras competencias docentes asociadas al desarrollo de las competencias para la vida, elementos de interculturalidad, la compasión, el abordaje de la ética y los valores en el trato a otras personas	Docente				X	X	X
Formación en valores cívicos con la protección al ambiente, la equidad de género y el derecho de las minorías a expresarse, como parte de la conciencia global y el desarrollo sostenible	Docente				X		
Formación en DUA, sus métodos didácticos y manejo de grupos heterogéneos, tanto en nivel como en habilidades, talentos y capacidades	Docente				X		
Formación en el manejo del estrés y la salud mental, en aspectos como las emociones y la resistencia al cambio, entre otros	Docente				X	X	X
Actualización en técnicas didácticas innovadoras de la lectoescritura, Matemática y Ciencias	Docente				X		
Formación en neurociencias con una visión integral de las competencias de la Ruta de la Educación	Docente				X		
Desarrollo de materiales didácticos con recursos locales en independencia del internet y la computadora	Docente				X		
Uso de la computadora como fuente de recursos didácticos y su uso en el aula con sus estudiantes, en situaciones en las que se cuenta con recursos muy limitados	Docente				X		



Formación en la habilidad de aprender a aprender y aplicación del desarrollo del pensamiento crítico de manera transversal a las competencias básicas	Docente				X		
Formación en temas administrativos de monitoreo, administración del centro educativo, gestión financiera, elaboración de actas, proveeduría, compras públicas y Juntas de Educación.	Docente y administrativo docente				X		X

Nota: Elaboración propia con base en Valerio y Mora (2021); Delgado (2022, 2023, 2024); Mora y Olivas (2023); PEDS (Política de Educación para el Desarrollo Sostenible); la Ruta de la Educación 2022-2026 y las consultas realizadas en el 2024.



ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS, CLASES DE ACTIVIDADES Y RECURSOS

En el contexto actual de constante cambio y evolución, la formación permanente se ha convertido en un elemento fundamental para el desarrollo profesional y personal. La capacidad de adaptarse, aprender y crecer continuamente es esencial para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgen en el entorno laboral y educativo.

En el Instituto de Desarrollo Profesional, para el desarrollo de las diferentes actividades formativas, se han establecido diversas estrategias metodológicas, clases de actividades y recursos, los cuales se encuentran en el documentado *Estrategias y actividades orientadas al desarrollo profesional*, que contribuyen a acercar a la persona docente a su actualización y fortalecimiento de su desempeño laboral. Para conocer en detalle dichas estrategias, se puede consultar e ingresar al siguiente enlace:

https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/estrategias_desarrollo_profesional_1.pdf

Recursos tecnológicos y equipamiento

El IDPUGS cuenta con recursos tecnológicos y digitales para apoyar la ejecución de la oferta formativa, acorde con las nuevas tendencias en tecnologías, herramientas y espacios de formación para el personal en servicio del MEP. Estos se describen a continuación.

Plataforma Moodle (LMS): la plataforma Moodle proporciona a las personas funcionarias un ambiente dinámico de aprendizaje, por medio del uso de herramientas, recursos y cursos virtuales en m-learning (micro aprendizaje), y



cursos en b-learning, e-learning, con medición pedagógica, de autoformación, que permite facilitar y desarrollar el conocimiento, las habilidades y competencias. Para acceder a la plataforma de cursos virtuales, el enlace es el siguiente: <https://idp.mep.go.cr/cursos-virtuales-0>

- Plataformas digitales como: Facebook, YouTube, WhatsApp, Instagram, Facebook, Messenger, TikTok.
- Sistema de videoconferencia: es un sistema de comunicación bidireccional, interactivo y en tiempo real, con el uso de video, audio y transmisión de datos; es un recurso fundamental para la ejecución de procesos formativos con actividad ejecutadas con personas expertas o un equipo de especialistas, quienes exponen un tema específico o plantean puntos de vista en relación con un tema de interés para la audiencia. Cuenta con cincuenta espacios entre centros de formación y salas de videoconferencia.
- Webinars: los eventos desarrollados por seminarios web permiten la conexión en vivo de grandes cantidades de audiencia, y compartir recursos, video, audio y contenido, lo que posibilita alcanzar una mayor cobertura y participación entre las personas participantes.
- Modalidades de talleres como actividades de carácter práctico conducen a la apropiación, aplicación y validación de conocimientos y metodologías. Estas enfatizan en el desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes propositivas.
- Repositorio de recursos educativos: a través del sistema de videoconferencia, se crean estructuras web para organizar y difundir la producción intelectual del personal. Este espacio se acerca a una amplia variedad de recursos educativos, como guías didácticas, videoteca, canal de YouTube, presentaciones y artículos académicos. El canal de Youtube se



encuentra en el siguiente enlace:

https://www.youtube.com/channel/UCt2Qlh-gT3JsWRJ3eI_BclQ/videos

- Comunidad de aprendizaje: la comunidad como espacio de ambiente de trabajo virtual permite la participación de grupos de docentes con plena autonomía de intercambio y producción de recursos y estrategias basada en la formación entre iguales. Bajo este contexto, las comunidades fomentan el intercambio de conocimientos y el apoyo mutuo entre profesionales de la educación, con el uso de la herramienta Viva Engage.
- Materiales de autoaprendizaje: estos materiales de autoaprendizaje se elaboran con fines educativos para fortalecer las competencias, habilidades tecnológicas y la formación permanente.
- Producción audiovisual: el IDPUGS brinda el servicio de producción audiovisual a las instancias y elabora recursos para atender la oferta formativa; sin embargo, se realizan esfuerzos y coordinaciones con el propósito de contar con un estudio de grabación profesional, para la mejora en la edición de contenido audiovisual y la publicidad en las diversas plataformas.
- Un laboratorio con veinte computadoras para actividades formativas presenciales.
- Salas de formación con equipo tecnológico y diez computadoras para actividades formativas presenciales.

El detalle de los recursos con que cuenta el Instituto para apoyar la ejecución de las actividades formativas, así como el acceso a las redes sociales propias, se pueden consultar en el enlace siguiente: <https://idp.mep.go.cr/>



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE

El Instituto es un órgano con desconcentración mínima, con cédula jurídica instrumental y la capacidad administrativa y financiera para gestionar y administrar los recursos financieros autorizados para la ejecución de los programas, planes y las actividades de la oferta formativa dirigida a las personas funcionarias del Ministerio. El Instituto cuenta con la capacidad de cubrir los gastos operativos propios del quehacer institucional. A su vez, es importante aclarar que no gestiona el rubro de remuneración, el cual es directamente coordinado por la Dirección de Gestión y Talento Humano.

Esta atribución da al Instituto una gestión presupuestaria independiente y; por ende, la titularidad de un presupuesto propio que le permite realizar convenios de cooperación interinstitucionales con contrapartidas o sin estas, y con instancias públicas o privadas, contratos con terceros, acuerdos y otros actos; cuyo accionar deberá ajustarse a las políticas educativas emitidas por el Consejo Superior de Educación (CSE) y las directrices de la ministra o del ministro en esa materia.

Con la entrada en vigor de la Ley 9524 *Fortalecimiento del Control Presupuestario de los Órganos Desconcentrados del Gobierno Central*, transitorio II, a partir del ejercicio económico 2021, el presupuesto del Instituto debe incorporarse al presupuesto del ministerio rector; el que debe asegurar que los recursos estén incorporados en el presupuesto nacional.

La ejecución de los recursos autorizados por ley se gestiona en apego a las normas y procedimientos establecidos por el Ministerio de Hacienda a través de la Dirección de Tesorería Nacional, Dirección de Presupuesto Nacional, Dirección de Contratación Pública y la Dirección General de Contabilidad Nacional. Internamente, como subprograma presupuestario del ministerio, se manejan los recursos a través de Programa Presupuestario 553 y en atención a las disposiciones



técnicas de la Dirección Financiera del Ministerio de Educación Pública. El presupuesto total del Instituto es dirigido, de forma directa o indirecta (egresos operativos) a la formulación, atención y ejecución de las actividades formativas.

La gestión presupuestaria se realiza en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Operativo Interno del Ministerio y el Plan Operativo Anual Institucional, considerando las políticas públicas en materia de educación; como la Ruta de la Educación propuesta por esta Administración. Cada departamento, en atención a sus responsabilidades, incluye los requerimientos financieros con base en la implementación de la gestión por resultados, y asegura el cumplimiento de metas y objetivos planteados.

La ejecución de los recursos económicos se realiza principalmente de conformidad con la siguiente normativa:

- Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos
- Ley General de Contratación Pública
- Ley de Fortalecimiento del Control Presupuestario de los Órganos Desconcentrados del Gobierno Central, N.º 9524
- Lineamientos técnicos y metodológicos para la planeación y el seguimiento a metas del plan nacional de desarrollo; para la programación presupuestaria y para la evaluación estratégica en el sector público en Costa Rica
- Lineamientos técnicos para el presupuesto de la República
- Normas de ejecución presupuestaria
- Normas internacionales de contabilidad para el sector público
- Circulares emitidas por los entes rectores y por la Dirección Financiera del Ministerio de Educación Pública.



Para la administración de los recursos en el cumplimiento de las competencias asignadas, el Instituto, al ser un órgano desconcentrado, le permite actuar con algún grado de independencia y mayor agilidad, por lo que hace necesario contar con una estructura administrativa financiera interna que procure la eficiencia, eficacia y transparencia en la rendición de cuentas y control interno, para lo cual, dentro del Departamento de Gestión Administrativa, se establecieron las siguientes áreas: Área Financiera, Área de Proveeduría Institucional y Área Administrativa.

La ejecución de los recursos autorizados por ley se gestiona en apego a las normas y los procedimientos establecidos por el Ministerio de Hacienda a través de la Dirección de Tesorería Nacional, Dirección de Presupuesto Nacional, Dirección de Contratación Pública y la Dirección General de Contabilidad Nacional. Internamente, como subprograma presupuestario del Ministerio, se manejan los recursos a través de Programa Presupuestario 553, y en atención a las disposiciones técnicas de la Dirección Financiera del Ministerio de Educación Pública. El presupuesto total del Instituto es dirigido, de forma directa o indirecta (egresos operativos) a la formulación, atención y ejecución de las actividades formativas.



LA IMPLEMENTACIÓN DEL PNFP: UN ESFUERZO CONJUNTO

El IDPUGS es el ente encargado de coordinar todo el proceso de definición de la oferta formativa del Plan y; para ello, comunica, a las dependencias de oficinas centrales y direcciones regionales de Educación, los lineamientos para la recepción de la propuesta de actividades formativas de acuerdo con las disposiciones emanadas por las autoridades ministeriales.

Para el Plan, se han definido las siguientes áreas estratégicas de las que se desprenderán las temáticas de formación.

ÁREAS ESTRATÉGICAS Y SU DESCRIPCIÓN	
Área estratégica	Descripción del área estratégica
Transformación de la mediación pedagógica para la calidad educativa	La transformación de la mediación se logra con el liderazgo pedagógico de la persona docente y persona directora; por tal razón, se enfocará en promoverles conocimientos teórico-prácticos que contribuyan a una actitud crítica, reflexiva y proactiva en relación con su quehacer y; así, se logren las competencias y las metas de aprendizaje de la población estudiantil.



ÁREAS ESTRATÉGICAS Y SU DESCRIPCIÓN	
Área estratégica	Descripción del área estratégica
Transformación de la gestión educativa para la mejora en la eficiencia, eficacia y transparencia en el uso de los recursos públicos	Se concentrará en brindar herramientas para fortalecer la gestión de los procesos educativos y procedimientos los cuales se brindan desde las diferentes instancias del MEP, con el propósito de que esta sea efectiva y orientada a los resultados, en atención a las políticas y lineamientos ministeriales que brinden respuesta oportuna al público meta.

ÁREAS ESTRATÉGICAS Y SU DESCRIPCIÓN	
Área estratégica	Descripción del área estratégica
Alfabetización y gestión emocional	Se enfocará en el desarrollo de competencias que permitan identificar, comprender y expresar las emociones de manera efectiva, con el propósito de promover el bienestar personal y social que contribuya en la construcción de ambientes educativos de sana convivencia.



ESTABLECIMIENTO DE ÁREAS OPERATIVAS DE ABORDAJE EN EL PERÍODO 2025-2027

Ante la identificación de brechas y áreas estratégicas prioritarias, surge la necesidad de establecer objetivos operativos claros los cuales orienten las acciones del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. En respuesta a estas necesidades, se han delineado las áreas operativas que recibirán especial atención en los próximos años. El enfoque se centrará en fortalecer los procesos de formación y capacitación, asegurando que las iniciativas implementadas en el periodo del 2025 al 2027 respondan a las demandas del entorno educativo y profesional.

En este marco, el Instituto ha priorizado diversas áreas de intervención que abarcan desde el fortalecimiento de competencias pedagógicas hasta el desarrollo de habilidades tecnológicas y de liderazgo. Para garantizar el éxito de estas acciones, se han definido metas anuales específicas, que serán monitoreadas y ajustadas conforme a su avance. De este modo, el Instituto no solo busca reducir las brechas existentes, sino también potenciar el crecimiento continuo de las personas beneficiarias.

Con el fin de visualizar de manera clara los objetivos planteados, se presentará un cuadro que detalla cada una de las áreas operativas priorizadas. En dicho cuadro, se podrán observar las metas anuales correspondientes, lo que permitirá un seguimiento riguroso del progreso en cada apartado y la implementación efectiva de los planes de capacitación durante el trienio 2025-2027.



Tabla 7
 Establecimiento de áreas operativas de abordaje durante el período 2025-2027

ESTABLECIMIENTO DE ÁREAS OPERATIVAS DE ABORDAJE DURANTE LOS AÑOS 2025-2027														
Área estratégica	Brechas identificadas	Objetivos operativos	Área Operativa	Cantidad de horas	Meta Anual Población Meta	2025 (%)	2025 (Cantidad absoluta)	2026 (%)	2026 (cantidad absoluta)	2027 (%)	2027 (Cantidad absoluta)	Población meta	Dependencias responsables	Indicador
Alfabetización y gestión emocional	Poco conocimiento de estrategias en relación con la gestión emocional y las habilidades blandas para afrontar los desafíos personales y laborales.	Fortalecer el proceso de gestión de las emociones, de manera que contribuya al mejoramiento de las relaciones interpersonales, y el desempeño laboral.	Gestión de las emociones: Fundamentos de la gestión de las emociones Técnicas y estrategias para el manejo de emociones Gestión de emociones en el contexto personal y laboral Salud mental y manejo del estrés	Cursos de autoformación (12 a 18 horas)	Docentes	1	602	0,5	301	0,5	301	Título I y II	IDP/DVE	Cantidad de funcionarios capacitados
					Técnico docente	9	263	2	58	1,5	44			
					Administrativo docente	8	339	2	85	1,5	64			
					Administrativo	7	1287	1	184	1,5	276			
			Autoestima y autoconocimiento: Fundamentos e importancia Estrategias para fortalecer la autoestima y autoconocimiento en el personal docente y la población estudiantil Relación de la autoestima del	16 horas (autoformación)	Docente	1	602	0,3	181	0,3	181	Docente		Cantidad de funcionarios capacitados



		Fortalecer el conocimiento y las estrategias en el abordaje de las situaciones de violencia en los centros educativos y se contribuya en la construcción de ambientes de sana convivencia.	Violencia en los centros educativos: protocolos, estrategias para su abordaje	12 horas (autoformación) Webinars, Videoconferencias y Recursos.	Docente	1	602	0,5	301	0,8	482	Título I y II	IDP/ DVE	Cantidad de funcionarios capacitados
					Técnico docente	1,5	44	1,5	44	1	29			
					Administrativo docente	4	169	1,5	64	1,5	64			
					Administrativo	5	919	1	184	2	368			
Transformación de la gestión educativa para la mejora en la eficiencia, la eficacia y la transparencia en el uso de los recursos públicos	Falta de conocimiento en el uso de recursos y tecnologías digitales como apoyo a la gestión institucional	Fortalecer el desarrollo de competencias en el uso de las tecnologías digitales que contribuya a la integración de las herramientas para una efectiva gestión educativa.	Uso de aplicaciones tecnológicas en la gestión educativa. Inteligencia artificial en los procesos educativos Competencias digitales	12 horas (autoformación) 20 horas (autoformación) Recursos audiovisuales	Técnico docente	1	29	1,5	44	1	29	Técnico docente / Administrativo docente	DRTE, IDP	Cantidad funcionarios capacitados
					Administrativo docente	3	127	1,5	64	1,5	64			
	Poco conocimiento teórico-práctico en relación con el liderazgo y la gestión educativa en el personal directivo en las diferentes instancias ministeriales y	Fortalecer los conocimientos teórico - práctico de la gestión por resultados en los ámbitos administrativos, curricular y pedagógico y así contribuir a la efectividad de	Liderazgo / Clima y Cultura Institucional Salud Ocupacional	Cursos de autoformación (12 a 18 horas) Recursos y Webinars	Docente	1	602	0,3	181	0,5	301	Título I y II	DGTH, IDP, DPI, UPRE	Cantidad funcionarios capacitados
					Técnico docente	1	29	1	29	1	29			
					Administrativo docente	5	212	1,5	64	1,5	64			
					Administrativo	7	1287	1,5	276	1,5	276			
				Recursos	Docente	1	602	0,3	181	0,3	181			



	centros educativos.	los procesos desarrollados.	Políticas y normativas educativas vigentes PATDE		Técnico docente	0,5	15	1	29	1	29			
					Administrativo docente	1	42	1,5	64	1,5	64			
					Administrativo	7	1287	1,5	276	1,5	276			
			Contratación Administrativa y Gestión de los Recursos Financieros	12 horas	Docente	0,5	301	0,3	181	0,3	181			
					Técnico docente	1	29	1	29	1	29			
					Administrativo docente	5	212	2	64	2	64			
					Administrativo	7	1287	1	184	2	368			
			Planificación estratégica para resultados.	16 horas	Docente	1	301	1	120	1	181			
					Técnico docente	1	15	1	29	1	29			
					Administrativo docente	3	127	1	42	1	42			
					Administrativo	6	1103	1	184	1,5	276			
			Trabajo con la comunidad educativa. "Involucramiento"	Recursos	Docente	1	602	0,3	181	0,3	181			
					Técnico docente	0,5	15	1	29	1,5	44			
					Administrativo docente	2	85	1	42	1,5	64			
					Administrativo	5	919	1	184	1	184			



			Planificación del proyecto institucional	12 horas (autoformación)	Docente	1	602	0,3	181	0,5	301			
			Gestión de Proyectos		Técnico docente	1	29	1	29	1	29			
			Gestión de emprendimientos		Administrativo Docente	3	127	1	42	1	42			
			Gestión documental		Administrativo	5	919	1	184	1,5	276			
			Control Interno											
			Evaluación de la Calidad de la Educación	Cursos de autoformación (12 a 18 horas) Recursos y Webinarios	Docente	1	602	0,3	181	0,5	301			
					Técnico docente	1	29	1	29	1	29			
					Administrativo docente	3	127	1	42	1	42			
					Administrativo	5	919	0,5	92	1	184			
			Legislación Educativa	Cursos de autoformación (12 a 18 horas) Recursos y Webinarios	Docente	2	1205	0,3	181	0,5	301			
					Técnico docente	2	58	1	29	1	29			
					Administrativo docente	4	169	1,5	64	1	42			
					Administrativo	5	919	1	184	1	184			
				Cursos de autoformación	Docente	2	1205	0,2	120	0,3	181			



			Gestión del clima escolar, Atención de la violencia.	(12 a 18 horas) Recursos y Webinarios	Técnico docente	1	29	1	29	1,5	44			
					Administrativo docente	3	127	1,5	64	1,5	64			
					Administrativo	6	1103	1	184	1	184			
			Permanencia escolar: alerta temprana y éxito educativo	Recursos / Webinarios	Docente	1	602	0,3	181	0,5	301			
					Técnico docente	0,5	15	1,5	44	1,5	44			
					Administrativo docente	3	127	1,5	64	1,5	64			
					Administrativo	6	1103	0,5	92	0,5	92			
Transformación de la mediación pedagógica para la calidad educativa	Limitado conocimiento conceptual y metodológico de las competencias básicas (para la ciudadanía responsable y solidaria; para la vida; para el empleo digno) y su mediación pedagógica.	Fortalecer el conocimiento conceptual y metodológico de los docentes en el abordaje de las competencias básicas definidas por el CSE, así como su abordaje didáctico para la mediación pedagógica en el marco de los programas de estudios de manera que contribuya positivamente en los aprendizajes	Competencias básicas (para la ciudadanía responsable y solidaria; para la vida; para el empleo digno) Competencias específicas Educación Técnica	8 horas (autoformación)	Docente	2	1205	0,5	301	1	602	Título II	DVE DDC IDP	Cantidad funcionarios capacitados
					Técnico docente	1,5	44	1,5	44	1	29			
					Administrativo docente	2	85	1,5	64	1	42			



Falta de actualización en estrategias metodológicas y didácticas para la mediación pedagógica en lectoescritura, Matemática y Ciencias.	de la población estudiantil.	Fortalecer el conocimiento de la fundamentación teórica y metodológica de los Programas de Estudio de Español, Matemáticas y Ciencias, así como su consideración en el planeamiento didáctico de manera que contribuyan al desarrollo de las habilidades y las competencias.														
			Fundamentación y enfoque del programa de estudio. Planeamiento didáctico: Estrategias metodológicas y didácticas en español, Matemática, Ciencias Grupos Multinivel	16 horas (autoformación) por asignatura / Webinarios		Docentes	2	1205	0,3	181	0,5	301	Título II	DDC, IDP, DGEC	Cantidad funcionarios capacitados	
						Técnico docente	1	29	1,5	44	1,5	44				
						Administrativo docente	2	85	1	42	1	42				
			Competencias lingüísticas: Conciencia fonológica, desarrollo de las cuatro habilidades lingüísticas	Cursos de autoformación (12 a 18 horas) Recursos y Webinarios		Docente	2	1205	0,5	301	0,5	301	Título II	IDP, DDC	Cantidad funcionarios capacitados	
						Técnico docente	1	29	1,5	44	1,5	44				
						Administrativo docente	2	85	0,5	21	1	42				
						Docente	1	602	0,3	181	0,3	181				
						Técnico docente	0,5	15	1	29	1	29				
						Administrativo docente	1	42	0,5	21	1	42				
						Docente	1	602	0,3	181	0,5	301				
						Técnico docente	0,5	15	1	29	1	29				
			Relaciones y álgebra													
			Metodología de la indagación Aprendizaje por descubrimiento													



					Administrativo docente	1	42	0,5	21	1	42			
					Docente	1	602	0,3	181	0,3	181			
					Técnico docente	0,5	15	1	29	1,5	44			
					Administrativo docente	1	42	1	42	1	42			
			Materiales Didácticos, elaboración y utilización											
	Poca evidencia en la aplicación de la Política Educativa, el referente de la Transformación Curricular y de la PEDS en la mediación pedagógica.	Fortalecer la educación en valores, así como su abordaje didáctico para la mediación pedagógica en el marco de los programas de estudios de manera que contribuya positivamente en los aprendizajes de la población estudiantil.	Educación en valores Motivación Vocacional	Webinarios / Recursos	Docente	1	602	0,3	181	0,3	181	Docentes	Vida Estudiantil, DDC	Cantidad funcionarios capacitados
	Bajo conocimiento de los aportes de la neurociencia y la neuropsicología para la mediación pedagógica y la calidad de los aprendizajes en la población estudiantil.	Fortalecer los conocimientos que aportan la neurociencia y la neuro pedagogía para la mediación pedagógica y los aprendizajes en la población estudiantil.	Neuroeducación: Aportes de la neurociencia y neuropsicología Innovación pedagógica	12 horas (autoformación)	Docente	1,5	903	0,3	181	0,5	301	Título II	DDC, IDP	Cantidad funcionarios capacitados
					Técnico docente	0,5	15	1,5	44	1,5	44			
					Administrativo docente	1	42	1	42	1	42			



	Falta de dominio de la lengua extranjera para su aprendizaje y mediación.	Fortalecer las habilidades de comunicación, los fundamentos y elementos curriculares del idioma extranjero de manera que repercuta en el mejoramiento del aprendizaje de la población estudiantil.	Habilidades de comunicación de los docentes de idioma extranjero.	12 horas (autoformación)	Docente	1	602	0,3	181	0,5	301	Docentes	DDC, IDP	Cantidad funcionarios capacitados
	Poco conocimiento en la identificación y utilización de apoyos educativos para la población estudiantil desde un enfoque de inclusividad.	Fortalecer el conocimiento en estrategias inclusivas de manera que incida en el desarrollo de competencias de toda la población estudiantil	Inclusión y diversidad: atención de necesidades educativas, alta dotación y talentos. Apoyos Educativos y DUA	12 horas (autoformación) Webinarios Recursos	Docente	1	602	0,3	181	0,5	301	Docentes	IDP, DDC: Apoyos educativos	Cantidad funcionarios capacitados
	Falta de conocimiento en el uso de recursos y tecnologías digitales como apoyo a la gestión institucional	Incrementar el conocimiento en el uso de recursos y tecnologías digitales de manera que mejore la mediación pedagógica.	Tecnologías emergentes en educación: Uso de herramientas tecnológicas para el aprendizaje. Gamificación y ludificación Uso de la IA en la mediación pedagógica. Competencias digitales	20 horas 12 horas (autoformación) Webinarios Recursos	Docente	1,5	903	0,3	181	0,5	301	Docentes	DRTE, IDP	Cantidad funcionarios capacitados



	Poco conocimiento del enfoque intercultural y su operacionalización en acciones educativas (administrativas, pedagógicas, curriculares) en todas las instancias del MEP y comunidades educativas.	Fortalecer el conocimiento de las estrategias educativas desde un enfoque de educación intercultural de manera que incida en un respeto y trato igualitario a todas las personas independientemente de su origen étnico, cultural o etario, entre otros.	Generalidades de educación intercultural. Cosmogonía y cosmovisión de los pueblos indígenas. Cultura afrodescendiente. Poblaciones inmigrantes y migrantes.	Webinarios Recursos Curso de Aprovechamiento (200 horas) 12 horas (autoformación)	Docente	1	602	0,3	181	0,5	301	Docentes	IDP DDC: Educación Intercultural	Cantidad funcionarios capacitados
	Poco conocimiento en la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes desde un enfoque por competencias y habilidades.	Fortalecer el conocimiento en la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes desde un enfoque por competencias y habilidades de manera que incida en el mejoramiento de la mediación pedagógica de las personas estudiantes	Técnicas e instrumentos de evaluación	Webinarios Recursos 12 horas (autoformación)	Docente	1,5	903	0,3	181	0,5	301	Docentes	DDC	Cantidad funcionarios capacitados



	Falta de implementación de la estrategia STEAM en el abordaje de la mediación pedagógica	Fortalecer los conocimientos de la estrategia STEAM en la mediación pedagógica para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de la población estudiantil	Estrategia STEAM: Fundamentación, técnicas, actividades	12 a 14 horas (autoformación)	Docente	1,5	903	0,3	181	0,5	301	Docentes de centros educativos bajo la estrategia (324)	DVE, IDP, DDC, DETCE	Cantidad funcionarios capacitados
	Falta de Metodologías de enseñanza estandarizadas para el servicio de educación para personas jóvenes y adultas	Fortalecer los conocimientos del personal docente y administrativo del servicio de educación a personas jóvenes y adultas en metodologías de enseñanza, competencias y comportamientos necesarios para una educación de calidad.	Metodología de enseñanza en la EPJA. Competencias y comportamientos de los estudiantes de EPJA.	Cursos de autoformación (8 a 18 horas) Recursos / Webinars	Docente	1,5	903	0,3	181	0,5	301	Título II	IDP	Cantidad funcionarios capacitados
					Técnico docente	0,5	15	1,5	44	1,5	44		DDC	
					Administrativo docente	2	85	1	42	1	42			
	Falta de una metodología clara de mediación pedagógica en el personal de educación preescolar y directivo de los centros educativos	Fortalecer los conocimientos en metodologías de mediación pedagógica en el personal de educación preescolar y directivo de los centros educativos que	Metodología de enseñanza en la Educación Preescolar Evaluación de los aprendizajes en la Educación Preescolar	Cursos de autoformación (12 a 18 horas) Recursos y Webinars	Docente	1	602	0,3	181	0,5	301	Título II	IDP	Cantidad funcionarios capacitados
					Técnico docente	0,5	15	1	29	1,5	44			
					Administrativo docente	2	85	1	42	1	42			



Tabla 8
Establecimiento de áreas operativas de abordaje, considerando algunas recomendaciones de la CGR

Disposiciones de los Informes de la CGR que se vinculan con las áreas desarrolladas por el IDPUGS																	
Informe de la CGR para atender en capacitaciones en el PNFP 2025-2027	Número / Disposición / Requerimiento	Brechas identificadas en el Informe de la CGR	Brechas identificadas en Informes en el IDPUGS	Área Estratégica	Área Operativa	Objetivos Operativos	Indicador de logro	Metodología / Cantidad de horas	Población meta Meta anual	2025 (%)	2025 (Cantidad absoluta)	2026 (%)	2026 (Cantidad absoluta)	2027 (%)	2027 (Cantidad absoluta)	Dependencias Responsables	Mecanismo de Seguimiento
Informe N° DFOE-CAP-IF-00009-2022 Informe de Auditoría de carácter especial sobre el Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad de la Educación	4.8. Definir, oficializar e implementar un mecanismo que le permita al Ministerio de Educación Pública identificar y atender las necesidades de capacitación relacionadas con la evaluación de la calidad de	"2.45. Por otra parte, se identificaron debilidades respecto a la capacitación sobre la evaluación de calidad en el MEP, ya que si bien se detectaron brechas y necesidades de capacitación para la Dirección de Gestión y	Talleres de consulta realizadas con la DGECE en el informe de brechas 2019 y que la DGECE nos solicitó. 1.Desconocimiento de la evaluación orientada al desarrollo de las habilidades, según las políticas vigentes. 2.	Transformación de la gestión educativa para la mejora en la eficiencia, la eficacia y la transparencia en el uso de los recursos públicos	Evaluación de la Calidad de la Educación Evaluación educativa: referentes conceptuales, metodológicos, análisis de información y devolución de información al público meta definido. Estándares de calidad educativa: Concepto, construcción, consideración	Contribuir con la implementación del SNECE mediante la capacitación de los funcionarios del MEP en la evaluación de la calidad de la educación.	Cantidad de funcionarios capacitados	Autoformación, Webinars, videoconferencias (actividades de 2 a 14 horas)	Docente	40	6000	40	6000	20	3000	IDP Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad	Plan de seguimiento a las acciones implementadas del SNECE en función al mecanismo previamente oficializado y certificado.
									Técnico- Docente	80	43	20	11	0	0		
									Administrativo- Docente	70	3500	20	1000	10	500		



a cargo del MEP	la educación en procura de contribuir con la implementación del SNECE. Remitir a la Contraloría General a más tardar el 28 de febrero de 2023, una certificación en la cual conste la definición y oficialización del mecanismo definido y al 31 de julio de 2023, una certificación en la que conste la implementación de dicho mecanismo. (Párrafos 2.45 al 2.52).	Evaluación de la Calidad y el Departamento de Evaluación de la Calidad, por parte del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano en un taller efectuado en el 2019, dichas instancias no incorporaron actividades en esa materia en los planes de formación permanente, que coadyuve al cumplimiento de sus funciones."	Desconocimiento de técnicas y herramientas digitales adecuadas para el análisis de la información y elaboración de informes de evaluaciones y pruebas estandarizadas. 3. Desconocimiento de estrategias eficaces para la atención al usuario y la comunicación efectiva. 4.Desconocimiento de herramientas digitales y paquetes avanzados de ofimática para el desarrollo eficiente de sus funciones. 5.Desconocimiento de los procesos		en los procesos de evaluación.					Administrativo	60	720	30	360	10	120		
-----------------	--	---	--	--	--------------------------------	--	--	--	--	----------------	----	-----	----	-----	----	-----	--	--



			adecuados y la normativa para la contratación administrativa. 6. Desconocimiento del concepto de estándar de calidad, su desarrollo y evaluación en el sistema educativo costarricense El IDP solicitó a finales del año 2022 a la Dirección de Gestión de la Calidad un informe del SNECE para analizar los aspectos de formación docente en los cuestionarios, sin embargo, los informes que esta DGC presentan son															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



			únicamente de datos en cuanto a el cumplimiento de la evaluación del centro educativo, no de los resultados de las autoevaluaciones. Por lo que no es posible conocer desde esos informes las necesidades de capacitación														
Informe N° DFOE-CAP-IAD-00008-2023 Informe de Auditoría sobre la eficiencia y eficacia del servicio de	4.9. Incorporar e implementar en el plan de formación permanente del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, la capacitación para	2.17 AUSENCIA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN TÉCNICAS PARA LA EDUCACIÓN DE PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS. 1. Mayor capacitación del personal	En los últimos años no se ha realizado identificación de necesidades para esta población docente.	Transformación de la mediación pedagógica para la calidad educativa	Mediación andragógica y evaluación de los aprendizajes desde un enfoque por competencias para personas jóvenes y adultas Enseñanza homogénea Perfiles de los docentes que atienden	Fortalecer el desempeño del personal docente y administrativo del servicio de educación a personas jóvenes y adultos en relación con los procesos	Cantidad de funcionarios capacitados	Autoformación (actividades de 2 a 14 horas) y asesoramientos (presenciales y a distancia) Webinarios, videoconferencias	Docente	60	2404	30	1202	10	401	IDP Dirección de Desarrollo Curricular (Dpto. de personas jóvenes y adultas)	Plan de seguimiento a las acciones de formación que se implementen y que respondan a las disposiciones 4.5 y 4.8 . El plan contemplará objetivos, indicadores
									Técnico-Docente	70	92	30	40	0	0		
									Administrativo-Docente	60	249	40	166	0	0		



	remitir al 13 de diciembre de 2024, un informe de avance sobre su implementación. (Ver párrafos del 2.16 al 2.19).	para cerrar brechas de conocimiento y la evaluación basada en los perfiles deseados para docentes de educación para personas jóvenes y adultas.															
Informe DFOE-CAP-IAD-00011-2023 Informe de Auditoría sobre la eficiencia y eficacia del servicio de educación	4.4. Definir, oficializar e implementar, una estrategia que permita reducir la brecha en mediación pedagógica que posee el personal docente de educación preescolar y directivo de	Brecha en mediación pedagógica que posee el personal docente de educación preescolar y directivo de los centros educativos brechas de formación profesional identificadas en los	En el IDPUGS no se tiene detección de necesidades para esta población. Sin embargo el Departamento de Investigación de la DPI, atendiendo estas disposiciones de la	Transformación de la mediación pedagógica para la calidad educativa	Mediación pedagógica orientada a desarrollo de habilidades cognitivas, socioafectivas y psicomotoras Habilidades lingüísticas en la enseñanza del idioma inglés	Fortalecer el desempeño del personal docente de educación preescolar y directivo de los centros educativos con respecto a la	Cantidad de funcionarios capacitados	Jornadas de asesoramiento, infografía, recursos audiovisuales, talleres, cursos para dominio lingüístico, autoformación (2 a 12 horas) Webinars, videoconferencias	Docente	50	3107	30	1864	20	1243	IDP Dirección de Desarrollo Curricular (Departamento de Educación de la Primera Infancia)	Plan de seguimiento a las acciones de formación que se implementan que responda a la disposición 4. 4. El plan contemplará objetivos, indicadores
									Técnico- Docente	80	27	20	7	0	0		



materno infantil - Interactivo II y Transición	los centros educativos, que considere, entre otros, el análisis de las evaluaciones de los aprendizajes de la educación preescolar a disposición en sistemas institucionales, perfil educativo y económico del entorno familiar de los estudiantes de los centros educativos, brechas de formación profesional identificadas en los asesoramientos regionales y a partir de la Estrategia de Acompañamiento Regional	asesoramientos regionales y a partir de la Estrategia de Acompañamiento Regional 2.32. Falta de alineamiento entre la capacitación del personal docente de preescolar y los contenidos técnicos de los aprendizajes en los que los estudiantes obtienen bajos resultados. 2.34 Brechas en la adquisición y desarrollo de habilidades cognitivas, socioafectivas y psicomotoras que permiten	contraloría, realizaron este año una investigación sobre "Universalización del servicio de educación preescolar para la reducción de brechas". Dos de las recomendaciones que proponen después de la investigación y que tendríamos que atender, están: 1. Promover video tutoriales dirigidos al personal docente en los que se socializa la construcción y uso de materiales didácticos reciclados para asegurar que la inversión			Estrategia de Acompañamiento Regional de manera que permita reducir la brecha en la mediación pedagógica.			Administrativo- Docente	60	2110	30	1055	0	0		de logro y responsables de ejecución.



	liderada por el Departamento de Educación de la Primera Infancia, de forma que en el corto plazo los estudiantes mejoren el desarrollo de los aprendizajes y los resultados de las evaluaciones. Dicha estrategia deberá contemplar al menos: objetivos, indicadores de logro por cada Dirección Regional de Educación, el cronograma y los responsables de su ejecución y seguimiento Remitir a	desarrollar integralmente a las personas	económica de las familias sea mínima. 2. Capacitar a las supervisiones de circuito y a las direcciones de centros educativos acerca de la relevancia de la educación preescolar, para asegurar que este servicio y las docentes cuenten con el apoyo que requieren por parte del personal administrativo. Por la misma disposición elaboraron una investigación "Cobertura de la enseñanza del idioma inglés en el año 2023 en																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



más tardar el 28 de junio de 2024, la definición y formalización de la estrategia mencionada Remitir a más tardar el 06 de diciembre de 2024, la comunicación, el cronograma y los responsables de la implementación y seguimiento de la citada estrategia en las 27 Direcciones Regionales de Educación. Asimismo, al 30 de junio de 2025, remitir informe donde se haga constar la implemen-		el Servicio de Educación Materno Infantil - Interactivo II y Transición" Detectaron que Referente al dominio lingüístico de las personas docentes, la gran mayoría poseen una banda de dominio B2, las personas ubicadas en la banda C1 representan menos de la mitad de aquellos que con banda B2.																	
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	tación de la mencionada estrategia. (Párrafos 2.20 a 2.50).																
Informe N° DFOE-CAP-IAD-00003-2024 Informe de Auditoría sobre la eficiencia y eficacia del servicio de	4.6. Definir, divulgar e implementar acciones de capacitación del personal docente de los centros educativos considerados en el alcance de la auditoría que se dirija a mitigar las	Mitigar las deficiencias formativas en habilidades y competencias de forma que se dé prioridad a aquellos cuyas necesidades de formación sean mayores. 2.17 Los	En el año 2022 se realizó una sistematización en secundaria sobre la educación combinada la cual detectó una serie de lecciones aprendidas como: 1. Los participantes	Transformación de la mediación pedagógica para la calidad educativa	Estrategias metodológicas para el desarrollo de habilidades y competencias de la población estudiantil en la educación media académica diurna y de liceos rurales. Acompañamiento para el	Mitigar las deficiencias formativas del personal docente de los centros educativos mediante la capacitación en habilidades y	Cantidad de funcionarios capacitados	Autoformación (2 a 12 horas), cursos virtuales, asesoramientos, talleres, infografías, recursos audiovisuales, Webinars, videoconferencias	Docente	50	16085	30	9651	20	6434	IDP Dirección de Desarrollo Curricular	Plan de seguimiento a las acciones de formación que se implementan que respondan a las disposiciones 4.5 y 4.8 . El plan contemplará objetivos, indicadores



educación secundaria académica diurna.	deficiencias formativas en habilidades y competencias de forma que se dé prioridad a aquellos cuyas necesidades de formación sean mayores. Remitir a la Contraloría General a más tardar el 31 de julio de 2025, una certificación donde conste la definición, divulgación y formalización de las acciones, así como un plan para llevar a cabo su implementación que contemple al menos:	docentes no cuentan con tiempo ni recursos suficientes para el desarrollo de esas habilidades socioemocionales. 2.18 Baja aprobación en liceos rurales. 2.20 las falencias en la formación de habilidades y competencias de los estudiantes egresados de colegios académicos y liceos rurales se fundamentan en: a) curriculum educativo que se imparte de forma incompleta, b) docentes no capacitados o con	en la sistematización concluyen que existe una gran brecha tecnológica y social en la comunidad estudiantil y entre instituciones. 2.Implementen programas y campañas sobre salud mental y socioemocional para la comunidad educativa. 3. Formar permanente mente al funcionario docente para el mejoramiento en el uso de la tecnología y actualización digital, e implementar el uso de herramientas digitales para lecciones más		desarrollo de habilidades emocionales de la población estudiantil de educación media académica diurna y de liceos rurales. Evaluación de los aprendizajes desde un enfoque de habilidades y competencias. Gestión de las emociones (autoconocimiento y autorregulación) Uso de tecnologías y recursos digitales como apoyo a la mediación pedagógica	competencias identificadas en el informe de la CGR DFOE-CAP-IAD-00003-2024.			Técnico- Docente	80	1509	20	377	0	0		de logro y responsables de ejecución.
--	---	---	---	--	--	---	--	--	------------------	----	------	----	-----	---	---	--	---------------------------------------



		dispone de limitado acceso a las capacitaciones virtuales. 2.33 la capacitación no está bien percibida por el personal, lo anterior de acuerdo con los docentes de centros educativos que respondieron al sondeo realizado, según ellos las estrategias empleadas no responden a las necesidades de formación. 3.3 Objetivos de Desarrollo de la Agenda 2020-2030, en lo relativo a asegurar que los estudiantes de	ción pedagógica de la Transformación Curricular y de la PEDS en la mediación pedagógica. 2.Bajos niveles de competencias digitales en los docentes 3 . Debilidades en la gestión del pensamiento: en la mediación pedagógica interactiva y el empleo de técnicas didácticas que fomenten el razonamiento lógico matemático, conocimiento asertivo, participativo y desarrollo de habilidades aplicadas a lo cotidiano. 4.																
--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



		secundaria terminen esa etapa con resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos. Por ello, resulta indispensable la implementación de acciones inmediatas que permitan enfrentar los desafíos actuales y potenciar el crecimiento individual y colectivo.	Competencias para la gestión de proyectos para el empleo y emprendimiento. 5.Ausencia de acciones en el aula, que tengan impacto en la sociedad y el medio ambiente. 6.Desconocimiento para la transversalización de temas afines al Desarrollo Sostenible.															
--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



			Para el año 2023 se elaboró un diagnóstico sobre las necesidades de formación en competencias de acuerdo con la Ruta de la Educación tomando como base las orientaciones dadas por la Ministra en febrero 2023. 1. Poco conocimiento en la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación por habilidades. 2. Bajos niveles de competencias digitales en los docentes 3. Competencias para la gestión de						Administrativo-Docente	70	2004	20	573	10	286		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------	----	------	----	-----	----	-----	--	--



			proyectos para el empleo y emprendimiento. 4. Desconocimiento e implementación de las competencias del siglo 21. 5. Gestión de las emociones: -Manejo de las emociones en el aula. -Gestión del comportamiento en el centro educativo. -Comunicación, organización en la institución. -Manejo del conflicto y resolución asertiva del mismo.															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



			En el año 2019 se realizó un diagnóstico de necesidades de formación de los Liceos Rurales. En este se identificación las siguientes necesidades de formación: 1. Solicitan cursos de investigación en el aula para mejorar su mediación pedagógica. 2.Implemen- tación de Estrategias de Evaluación Formativa y Sumativa. 3. Se requiere formación de los docentes en comprensión lectora. 4. Se requiere formación de los docentes															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



			en Neurociencia y Aprendizaje. 5. Fortalecimiento y adquisición de competencias pedagógicas, personales, socioafectivas y cognitivas, emprendurismo, neurociencia, comprensión lectora, pensamiento crítico y creativo. 6. Conocimientos en proyectos educativos para implementarlos con el estudiantado de los Liceos Rurales.														
Estudio DFOE-CAP-2290 (16646)-	4.7. Definir, divulgar e implementar acciones que	-Fortalecimiento de habilidades y capacidades	En las 2 investigaciones de la aplicación de la Política de	Transformación de la gestión educativa	Planificación del proyecto educativo y cultura escolar Dirección	Fortalecer el liderazgo del personal	Cantidad de funcionarios	Autoformación (2 a 12 horas), cursos virtuales, asesoramientos, talleres,	Docente	0	0	0	0	0	0	IDP Dirección de Desarrollo	Plan de seguimiento a las acciones de formación



2024 Borrador de informe de Auditoría sobre el Liderazgo del personal directivo en los Centros Educativos públicos de primaria.	permitan desarrollar procesos de inducción y capacitación formal continua para el fortalecimiento de habilidades y capacidades del personal directivo, de forma que se dé prioridad a aquellos cuyas necesidades de formación sean mayores. Remitir a la Contraloría General a más tardar el 31 de julio de 2025, una certificación donde conste la definición, divulgación y formalización de las acciones,	del personal directivo. - Habilidades y prácticas que permite a la persona directora cumplir con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora de la enseñanza y de los aprendizajes de los estudiantes. - Desarrollar procesos de inducción y capacitación formal continua para el fortalecimiento de habilidades y capacidades de las personas directoras. - Gestión por Resultados para directores.	Desarrollo Sostenible se les consultó a los Directores y se realizaron análisis exclusivamente de Directores de centros educativos tanto de Primaria como de Secundaria, en la cual se detectó la necesidades de formación en: -Gestión del comportamiento en el centro educativo. -Comunicación organizacional en la institución. Desconocimiento sobre estrategias para el establecimiento del compromiso por parte de los actores	para la mejora en la eficiencia, la eficacia y la transparencia en el uso de los recursos públicos	(gestión) pedagógica Dirección (gestión) administrativa Gestión de la transformación profesional	directivo de los centros educativos públicos de primaria mediante el desarrollo de procesos de formación formal continua y la capacitación en habilidades y capacidades (gestión administrativa, pedagógica, curricular, talento humano a cargo, etc.)	capacitados	infografías, recursos audiovisuales , Webinars, videoconferencias	Técnico-Docente	0	0	0	0	0	0	Curricular	que se implemente n.El plan contemplará objetivos, indicadores de logro y responsables de ejecución.
									Administrativo-Docente	40	2400	40	2400	20	1200		
									Administrativo	0	0	0	0	0	0		



	así como un plan para llevar a cabo su implementación que contemple al menos: objetivos, porcentaje de avance, cronograma, responsables de ejecución y mecanismos de seguimiento Asimismo, remitir informes del avance de la implementación de tales acciones al 23 de enero de 2026 y al 31 de julio de 2026 16 (ver párrafos del 2.54 al 2.63).	- Desarrollo de actividades concretas para proyectar el centro educativo hacia la comunidad.	sociales que participan en los procesos educativos sobre la PEDS. Se realizó consulta a los Directores Regionales y Supervisores en cuanto a lo que ellos consideraban necesitan los Directores de centros Educativos, estos fueron los resultados: Formación en temas administrativos de monitoreo, Administración del centro educativo. Gestión financiera, Elaboración de actas, Proveeduría, compras públicas y Juntas de Educación																
--	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



OFERTA FORMATIVA

Elaboración y ejecución de la Oferta Formativa 2025-2027

En atención a las brechas formativas identificadas por parte del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano y referenciadas en el presente documento, se describe, a continuación, el proceso de formulación de la Oferta Formativa 2025-2027, considerando los objetivos operativos, las áreas operativas, la población meta e instancias participantes en la gestión y ejecución de las actividades formativas.

En ese sentido, las instancias del nivel central, con base en las brechas y áreas operativas priorizadas, así como marcos normativos de acatamiento obligatorio en esta materia, proponen las diferentes actividades de acuerdo con áreas temáticas afines a su quehacer; así mismo, asumen la gestión y ejecución de estas; según la programación establecida para el 2025, 2026 y 2027; según corresponda.

En el marco de la optimización del tiempo lectivo de la población estudiantil, desde este Instituto se promueve un concepto amplio de formación permanente; por ello se insta a las dependencias participantes de la oferta a considerar diferentes estrategias metodológicas, tales como: webinarios, videoconferencias, infografías, recursos audiovisuales, talleres, cursos de autoformación, que brinden variedad de oportunidades para que el personal en servicio pueda acceder a las actividades formativas según su disponibilidad. Las actividades formativas parten de una duración de 2 hasta 40 horas.

Una vez formuladas las actividades formativas, la información se remitirá a la persona asesora enlace del Departamento de Planes y Programas. Estas serán valoradas desde el IDPUGS. Se avalarán aquellas que correspondan a las brechas



formativas identificadas y las áreas operativas citadas, o bien, atiendan el marco legal vinculante al accionar de la instancia.

Una vez revisadas y avaladas las actividades presentadas, cada persona enlace en la instancia procederá al ingreso de la información al Sistema de Gestión y Administración de Desarrollo Profesional (Sigad), tal y como se muestra en la siguiente imagen:

Figura 2
Registro de actividades para oferta formativa en el Sigad

The screenshot displays the 'Objetivos y brechas' (Objectives and Gaps) section of the Sigad system. It features two text input fields: 'Escriba la brecha formativa:' (Write the training gap) and 'Escriba el objetivo estratégico:' (Write the strategic objective). Below these fields is a button labeled 'Agregar' (Add). A message box at the bottom of the section states 'No se encontraron datos!!' (No data found!!). The interface includes a sidebar with navigation links: 'Limitaciones', 'Informe de brechas formativas', 'Bitácora', and 'Actividades'.

Datos generales

* 1. Objetivo estratégico:

-- sin asignar --

2. Brecha educativa a la que responde el objetivo:

* 3. Actividad:

☐ Dentro
☐ Fuera

* 4. Nombre de la actividad:

* 5. Área estratégica de formación permanente:

-- sin asignar --

* 6. Modalidad:

-- sin asignar --

* 7. Estrategia metodológica:

-- sin asignar --

* 8. Clase de actividad:

-- sin asignar --

* 9. Duración de la actividad (horas):

Estrato

Seleccione uno o varios estratos

- ☐ Profesional jefatura
- ☐ Gerente
- ☐ Técnico docente jefatura
- ☐ Administrativo docente jefatura
- ☐ Artístico jefatura
- ☐ Calificado
- ☐ Técnico
- ☐ Profesional ejecutor
- ☐ Docente
- ☐ Técnico docente ejecutor
- ☐ Administrativo docente ejecutor
- ☐ Artístico ejecutor

Grupos

10. Grupos por sede donde se impartirá la actividad 

Sede

Mes de inicio

-- Seleccione un mes de inicio --

Mes de finalización

-- Seleccione un mes de final --

Cantidad de grupos:

Cantidad de participantes:

Instancia a la que se dirige:

Nota: Fuente propia del Sigad.



Posteriormente, la Dirección Ejecutiva del IDPUGS dará la aprobación final de cada oferta cargada en el Sigad, y se comunicará formalmente a cada dependencia a partir de cuando se inicie la ejecución de las actividades.

Las actividades aprobadas al nivel central no serán replicadas por personal del nivel regional, por cuanto la oferta en esta instancia se abocará a la atención de situaciones particulares de su contexto de acuerdo con las brechas formativas descritas.

En relación con la oferta gestionada desde cada una de las direcciones regionales de Educación, se realiza el mismo procedimiento descrito anteriormente.



EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE

Los procesos de formación permanente de las organizaciones tienen el propósito de repercutir en las personas para ampliar sus conocimientos, desarrollar sus habilidades y competencias, así como modificar sus actitudes. Además, deben incidir favorablemente en la satisfacción personal y profesional, puesto que las personas participantes toman conciencia de que han fortalecido sus conocimientos, habilidades y competencias, y se benefician de estos aprendizajes.

Este PNFP se ha elaborado tomando en cuenta los referentes conceptuales de la Política Curricular y la Política Educativa vigentes. Además, se encuentra alineado a las áreas estratégicas, definidas por esta administración como prioritarias en la Ruta de la Educación, para responder a las demandas de una sociedad en constante cambio.

Como lo apuntan Yolcu y Kartal (2017), el factor más importante por considerar para que un sistema educativo funcione con calidad es el cuerpo docente, por cuanto la preparación estudiantil, demandada por la sociedad del siglo XXI, solo será posible si quien enseña alcanza un desarrollo profesional que le posibilite gestionar con propiedad dicha preparación.

El Gobierno de la República de Costa Rica, por medio del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), diseñó la Política Nacional de Evaluación (PNE) 2018-2030. El PNE representa un instrumento elemental para “generar resultados que exponencialmente se dirigen al aprendizaje y la mejora; ya que se registra, analiza e interpreta sistemáticamente qué se está haciendo, cómo se está haciendo y para qué se está haciendo; síntomas del carácter democrático que debe regir las actuaciones de las instituciones públicas en la búsqueda del desarrollo” (p. 7).



El PNFP se concibe como una intervención pública por cuanto pretende contribuir en el mejoramiento de la práctica laboral del personal activo, en la mediación pedagógica, la gestión educativa y administrativa, así como en su relación con el entorno socioemocional.

El IDPUGS cuenta con el modelo de evaluación denominado MODEVA que se puede consultar en el sitio web del IDPUGS en el enlace: https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/documento_modeva.pdf.

El modelo fue diseñado por el personal del Departamento de Seguimiento y Evaluación, y puesto en práctica desde el 2018, con el propósito de responder a los alcances de la Ley de Creación del Instituto, según la cual se deben establecer “(...) los procedimientos y las estrategias necesarias para evaluar las actividades de capacitación y para darles seguimiento, así como determinar el impacto en el desempeño laboral del personal docente capacitado” (artículo 5, inciso c).

Este modelo se ha utilizado para evaluar las actividades de formación permanente (AFP) que se han implementado anualmente en la oferta que el IDPUGS ha brindado al personal en servicio. El modelo incorpora dos referentes teóricos; a saber, el modelo de evaluación de Donald Kirkpatrick, ampliamente utilizado por las organizaciones, y el enfoque de gestión por resultados (GpRD), en consonancia con los lineamientos de Mideplan. Los elementos conceptuales y metodológicos de estos referentes se complementan y han dado fundamento metodológico al MODEVA, el cual se ha adaptado a las particulares del MEP.

El PNFP procura generar valor público a partir de una oferta formativa la cual repercuta directamente en el desempeño laboral del personal que labora en el MEP y; por ende, en la formación del estudiantado y que, dentro de este andamiaje, produzca resultados positivos en el servicio educativo.



El modelo se aplica con el propósito de evaluar las actividades de formación permanente diseñadas para el personal activo del MEP, tanto del título II como del título I, en el entendido de que todas las personas funcionarias quienes participan de los procesos de formación forman parte del engranaje institucional y brindan un aporte significativo al acto educativo.

Al concluir cada actividad formativa, se elabora un informe técnico, para lo cual se aplican instrumentos de evaluación en tres momentos, con el propósito de contar con la percepción del personal capacitado en relación con su participación en procesos formativos. Para ello, las personas informantes completan un cuestionario el cual contiene una escala de evaluación que permite contar con datos duros, y además contestan preguntas abiertas que complementan la información cuantitativa.

Con las respuestas que se obtienen de las preguntas abiertas, se cotejan los datos cuantitativos, los cuales brindan información para profundizar, en mayor detalle, sobre los elementos asociados que intervienen en la ejecución de las actividades formativas. Las respuestas abiertas se categorizan y se sistematiza la información manifestada por las personas participantes, la cual permite contar con aspectos específicos, tanto de satisfacción y complacencia con la actividad, como de disconformidad y solicitudes específicas para que se modifiquen temas puntuales con recomendaciones y sugerencias.

El registro de las personas participantes en las distintas actividades formativas se realiza en el Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad), y a través de dicho sistema se generan y envían por correo electrónico, de manera automatizada, los instrumentos de evaluación que el personal participante en actividades formativas debe completar, lo cual permite contar con toda la información requerida para evaluar el proceso, y además es de acceso inmediato.

Con la información obtenida, se elabora un informe evaluativo que se remite a las dependencias gestoras, el cual permite contar con información de primera mano,



que represente un insumo directo para el análisis y la reflexión con el propósito de que se lleve a cabo un proceso de análisis para la mejora, previamente a las siguientes réplicas.

Con este proceso, se ha ido cimentando, paulatinamente, una cultura de evaluación en el MEP, la cual es indispensable por cuanto se suele disponer con datos de cobertura de la formación; pero el valor primario de una oferta formativa es generar efectos, resultados y cambios que se hayan producido como parte del proceso formativo en la persona participante en particular y bajo la expectativa que también incida en los centros educativos.

La tabla siguiente resume y detalla los criterios evaluados acerca de las actividades formativas ejecutadas, la descripción del criterio de lo evaluado, así como las fuentes e instrumentos utilizados para la recolección de la información.



Tabla 8
Descripción de los criterios de evaluación

Criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuente de información
Eficacia	Medida en que se cumplen los propósitos de las AFP, en cuanto al aprendizaje logrado, así como la satisfacción de las personas participantes con la AFP, el desempeño de la(s) persona(s) facilitadora(s), y el ambiente virtual de aprendizaje, según corresponda. 1. El aprendizaje logrado valora los conocimientos y las habilidades que se adquirieron durante el desarrollo de la AFP, según el objetivo general y los saberes planteados en el diseño curricular que se describe en el Formulario de capacitación. Este rubro del criterio varía, según la modalidad de la AFP. - En las AFP de la modalidad de aprovechamiento, se refiere a la calificación final de las personas participantes. - En las AFP de la modalidad de participación, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes a partir de su aprendizaje.	- Autoevaluación del aprendizaje. - Acta final de calificaciones.
Pertinencia	Medida en que las AFP responden y son congruentes con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y los requerimientos de la política educativa.	Cuestionario de evaluación de logros a corto plazo
Impacto (a corto plazo)	Resultados a corto plazo en la mediación pedagógica, en la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el ámbito laboral, y en la gestión administrativa de la institución, según corresponda.	Cuestionario de evaluación de logros a corto plazo

Nota: Tomado del modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente (2018).

Transferencia de la formación

Es de sumo interés para la administración, el IDPUGS y las dependencias gestoras, determinar en qué medida lo aprendido –conocimientos, habilidades y actitudes- ha permeado en las personas y ha sido llevado a la práctica en el puesto de trabajo, y si este aprendizaje se ha mantenido en el tiempo y ha impactado en el desempeño laboral de las personas, las instituciones y la organización.

Según Parra y Ruiz (2020), la evaluación de la formación se orienta a la mejora “centrándose en determinar el grado en que la formación ha dado respuesta a las necesidades personales, profesionales y de la organización, del programa o del plan de formación, verificando la consecución de sus objetivos, resultados e impactos” (p. 3).

Evaluar la incidencia de un proceso formativo, para identificar los eventuales cambios personales, colectivos y organizacionales, implica considerar diferentes niveles de impacto, y se realiza posterior a la conclusión de la actividad formativa.

El impacto es evaluable dentro de un horizonte de tiempo que contempla el corto, mediano o largo plazo.

Convencionalmente, el corto plazo abarca un periodo inferior a un año, el mediano plazo comprende entre uno y cinco años, y el largo plazo contempla de diez años en adelante.

La evaluación de la transferencia, de acuerdo con Kirkpatrick, procura contestar dos preguntas: ¿En qué medida las personas capacitadas han aplicado lo que aprendieron en la actividad de formación? y, de no haberlo aplicado, ¿Qué posibles factores influyeron para esa circunstancia?

Los factores que favorecen u obstaculizan la transferencia de lo aprendido se denomina *Sistema de fuerzas*.



El Sistema de fuerzas engloba a la persona participante en la actividad formativa, la actividad de formación en sí misma y el contexto laboral. Uno de los factores o la combinación de ellos influye en las posibilidades para que la transferencia sea efectiva y exitosa. En decir que, para la aplicación de lo aprendido, influyen otros factores como la infraestructura, los recursos didácticos y la cultura organizacional.

Por lo anterior, “evaluar transferencia es complejo, pues el sistema de fuerzas influye en la puesta en práctica de los conocimientos, habilidades y/o actitudes de las personas capacitadas en sus trabajos. Estos factores no se pueden controlar, pero si los identificamos, se pueden influenciar” (Gobierno de Chile, Servicio Civil, p. 55).

Para evaluar el PNFP en el mediano plazo, es decir a partir del año de su implementación, se debe recurrir a criterios e indicadores de evaluación que permitan identificar en qué medida se avanza con la implementación del Plan y qué efectos se están logrando. Por ello, la evaluación de las actividades formativas que se realiza mediante el MODEVA, se engrana con la evaluación del Plan, por cuanto permite evaluar las AFP ejecutadas y los resultados en el corto plazo, que, para efectos del modelo, se evalúan de tres a seis meses como máximo.

Por cuanto el PNFP se ha diseñado para ser ejecutado en un plazo de tres años y la evaluación a mediano plazo se realiza al menos al año de su implementación, al concluir el primer año, se llevará a cabo un proceso de evaluación. Se realizará, adicionalmente, una evaluación al concluir el segundo año y de igual manera al tercer año.

La evaluación se diseñará para evaluar el Plan en su conjunto. Se considerarán elementos básicos; a saber: el porcentaje de actividades ejecutadas del Plan, el porcentaje de personas participantes en actividades formativas, por área estratégica, entre otros elementos.

Siempre es importante consultar a las personas beneficiarias acerca de su satisfacción en relación con diferentes elementos que constituyen una actividad



formativa, como lo son la metodología utilizada, los contenidos y los aprendizajes adquiridos, por lo cual se consultará ese factor, en el tanto la persona participante se convierte en fuente directa sobre su experiencia en la participación de las AFP.

Por otro lado, la evaluación del Plan consultará la percepción a las personas participantes, sobre elementos clave que permitan contar con información referente a los efectos y cambios que su participación en la oferta formativa le brindó y cuáles factores considera han sido fundamentales para mejorar el desempeño en su contexto laboral, así como a nivel personal.

Además, la percepción del personal capacitado es fundamental en función de identificar la transferencia de lo aprendido. Desde la etapa de diseño de la actividad formativa, se debe considerar, en la mayor parte de los casos, que las personas participantes puedan implementar lo aprendido, en el tanto se logre fortalecer sus conocimientos y desarrollen habilidades y competencias a partir de su participación en las actividades formativas.

Para la obtención de los datos requeridos para la generación del informe anual, se aplicará un instrumento, por medios virtuales, a una muestra representativa probabilística de las personas que hayan participado y adquirido la condición de aprobado en las actividades formativas.

Se complementará la información cuantitativa con la recopilación de información cualitativa mediante visitas *in situ* y reuniones virtuales, las cuales permitirán recopilar insumos adicionales para determinar los factores que favorecieron u obstaculizaron la transferencia de lo aprendido. Para ello, se utilizará una muestra aleatoria no probabilística e intencionada, de acuerdo con las particularidades de las AFP que forman parte de cada área estratégica. En este sentido, el denominado *sistema de fuerzas* se entenderá como todos aquellos factores asociados que puedan haber influenciado a la persona capacitada para el desarrollo de sus habilidades y competencias, así como sus cambios actitudinales.

Aplicar lo aprendido no depende únicamente de la participación en una actividad formativa, por cuanto es multifactorial y esos elementos deben ser identificados para que la administración cuente con insumos los cuales le permita tomar decisiones e intervenir puntualmente con el fin de que el Plan cumpla su cometido. En consecuencia, el informe anual de avance del Plan del 2025, será un primer producto importante para que la administración cuente con elementos para dicha toma de decisiones.

La transferencia de lo aprendido no debe limitarse únicamente al evento formativo. Para reforzar el conocimiento adquirido durante las actividades de formación, se dispondrán de espacios permanentes de desarrollo profesional. Con este propósito, se implementarán las siguientes estrategias.

- Trabajo colaborativo: Propiciar la colaboración entre las dependencias de oficinas centrales y el IDPUGS, que facilite la creación de recursos y material digital el cual complemente y refuerce los contenidos de las actividades formativas, y estén disponibles en repositorios de libre acceso para el personal.
- Comunidades virtuales de aprendizaje: Fomentar la creación de comunidades virtuales de aprendizaje mediante la coordinación con los centros de formación de las regiones educativas, que se conformarán por personas quienes tengan intereses comunes y disposición para compartir experiencias educativas y materiales asociados a las temáticas de la oferta formativa.
- Observación estructurada: Llevar a cabo visitas a los centros de trabajo con el propósito de observar directamente a las personas capacitadas en su entorno laboral y constatar la puesta en práctica de lo aprendido en las actividades formativas, y; así, contar con insumos para realimentar los procesos formativos.



La evaluación de la implementación del Plan es indispensable porque permitirá recopilar insumos oportunos con el fin de:

- Contribuir a la mejora de la implementación de la oferta formativa del PNFP en su conjunto, y de las actividades formativas en particular, por área estratégica.
- Contar con información cuantitativa y cualitativa accesible para el reporte de datos estadísticos requeridos por instancias externas y a nivel institucional.
- Disponer de información que permita determinar la efectividad del Plan en términos de cobertura y aplicabilidad de lo aprendido por las personas participantes.
- Atender la responsabilidad social de rendir cuentas del quehacer institucional en relación con la implementación del Plan y los recursos invertidos para su ejecución.
- Acceder a los registros para el proceso de emisión de los certificados digitales requeridos por las personas participantes para distintos procesos administrativos.



GESTIÓN DEL RIESGO

Un apartado importante y que se debe observar con detenimiento en el proceso de planificación y posterior ejecución del plan, es el análisis de los riesgos.

El análisis de riesgos se da a través de una efectiva gestión de estos, permitiendo que se puedan prever aquellos eventos los cuales podrían salir mal y generar inconvenientes en la ejecución del plan, además de identificar qué riesgos tienen una mayor probabilidad de suceder, lo que permite preparar al equipo que participa en el abordaje de las probabilidades y el impacto de este.

Parte del análisis de riesgos en un plan, inicia con el establecimiento de objetivos, dando la posibilidad de realizar planteamientos con objetividad y mostrando la ruta clara para mantener los esfuerzos encauzados con el propósito de brindar el monitoreo y seguimiento del plan.

De esta forma, y considerando la importancia de los recursos por ejecutar y la población a la que se dirige este plan, entre otros aspectos relevantes, se realizará una valoración de riesgos que toma en cuenta la experiencia de años anteriores en la ejecución de la oferta formativa en el Plan de Formación Permanente.

En el presente Plan Nacional de Formación Permanente se destaca, como una tarea fundamental, el identificar y analizar los diferentes tipos de riesgos que son particularmente clave en aquellos aspectos los cuales tienen un impacto directo sobre la ejecución de la oferta formativa en cada año, considerando el impacto financiero y la afectación en ámbitos clave como la participación de las personas docentes en las actividades formativas dentro de su horario laboral.

Para definir los posibles riesgos, se recomienda utilizar la estructura establecida en la Guía para el Establecimiento del Sistema Específico de Valoración de Riesgos del Ministerio de Educación Pública (SEVRI-MEP), en la cual se describen dos categorías de riesgos: externos e internos.



Dentro de la categoría de riesgos externos tenemos:

- Riesgo social. Los factores asociados a este tipo de riesgo son: condiciones económicas, la falta de acceso a la educación, los problemas familiares y delincuencia, entre otros.
- Riesgo político. Los factores asociados a este tipo de riesgo son: cambios de gobierno, aprobación de leyes, restricciones presupuestarias, directrices del gobierno central, entre otros.
- Riesgo de desastre. Los factores asociados a este tipo de riesgo son: naturales, ambientales, entre otros.

En la categoría de riesgos internos tenemos:

- Riesgos de recursos humanos. Los factores asociados a este riesgo son: motivación, capacitación, selección y contratación, entre otros.
- Riesgos financieros. Los factores asociados a este riesgo son: disponibilidad y administración del contenido presupuestario.
- Riesgos de tecnología. Los factores asociados a este riesgo son: infraestructura tecnológica, software, sistemas de información, conocimiento técnico del personal, entre otros.
- Riesgos operativos. Los factores asociados a este riesgo son: insumos, servicios, documentación, manuales de procedimientos, coordinación entre dependencias, comunicación, entre otros.
- Riesgos estratégicos. Los factores asociados a este riesgo son: planificación estratégica, marco filosófico, normativa, decisiones del nivel director, estructura organizacional, entre otros.
- Riesgos académicos. Los factores asociados a este riesgo son: currículo, mediación pedagógica, oferta educativa, entre otros.
- Riesgos éticos. Los factores asociados a este riesgo son: legalidad, transparencia, igualdad, lealtad, probidad, regularidad, responsabilidad, integridad, honestidad, austeridad, eficiencia, entre otros.

En una óptima gestión de riesgos, se debe definir si la categoría del riesgo es interno o externo, así como los factores asociados a este, para prever las amenazas a la que estará sometido el Plan Nacional de Formación Permanente, y de esta manera realizar una adecuada administración del riesgo, como medidas de mitigación y aplicación de acciones correctivas, de forma que ayuden a reducir el posible impacto en los procesos del Instituto y en la ejecución de la oferta formativa prevista.

Es necesario dejar claro que la gestión de riesgos no impedirá que sucedan imprevistos; sin embargo, permitirá realizar una adecuada administración de los riesgos, a través de la aplicación de las medidas de mitigación las cuales se hayan definidas para cada riesgo identificado, además de las acciones correctivas aplicadas en los tiempos previstos, y la actitud asertiva por las personas miembros del equipo para la toma de decisiones con información fehaciente y datos precisos en el momento adecuado.

De esta forma, la correspondiente administración de los riesgos del presente PNFP se llevará a cabo mediante el Plan Operativo Anual del Instituto (POA), el cual, según el Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Capítulo I, artículo 2, se define como Plan Anual Operativo al

Instrumento formulado en sujeción al PND en el que se concretan las políticas nacionales, sectoriales y regionales de las entidades públicas, ministerios y demás órganos según corresponda, mediante la definición de objetivos, acciones, indicadores y metas, que deberán ejecutar durante el período presupuestario y se estiman los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para obtener los resultados esperados y se identifican los responsables de las metas establecidas.

Por lo tanto, en el POA del IDPUGS, se integrarán los momentos del ciclo de la planificación anteriormente descrita en este PNFP y detalladas en los objetivos definidos inicialmente, y evaluados en un periodo anual, lo que evidenciará la manera en que se incide en la progresión de lo previsto.



REFERENCIAS

- Aristizabal-Almanza, J., Ramos-Monobe, A. & Chirino-Barceló, V. (2018). Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 319-344.
<https://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.16>
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- Bastick, T. (2020). *Los beneficios de la tutoría docente para los mentores*. El Edvocado.
- Bates, A.W. y Sangrá, A. (2011). *Gestión de la tecnología en la educación superior estrategias para transformar la enseñanza y el aprendizaje*. Ediciones Octaedro
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/144060/1/BATES-SANGRA%CC%80%20La-gestio%CC%81n-de-la-tecnologi%CC%81a-en-la-educacio%CC%81n%20superior_p.pdf
- Cáceres, M., Lara, L., Iglesias, C. M., García, R., Bravo, G., Cañedo, C. & Valdés, O. (2023). La formación pedagógica de los profesores universitarios. Una propuesta en el proceso de profesionalización del docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(1), 1-15.
<https://doi.org/10.35362/rie3312900>



Centeno, D. (2010). *Modelo teórico de la dirección de la formación permanente de los coordinadores de aldeas universitarias de la Misión Sucre.*

<https://www.eae-publishing.com/catalog/details//store/gb/book/978-3-8465-6619-0/modelo-te%C3%B3rico-de-la-direcci%C3%B3n-de-la-formaci%C3%B3n-permanente>

Coba Porvén, J. y Varona Moreno, S. (2019). La formación docente desde un enfoque de competencias. *Revista Cubana de Educación Superior*. 12 (14), 270-274.

https://www.researchgate.net/publication/354355425_La_formacion_docente_desde_un_enfoque_de_competencias_profesionales_en_el_nivel_medio_superior

Delgado, M. (2022). *Necesidades de formación permanente del personal docente de I y II Ciclos del Ministerio de Educación Pública para el desarrollo de las habilidades del estudiantado, a través de la mediación pedagógica, según la Política Curricular “Educar para la nueva ciudadanía”. Dirección Regional de Educación Alajuela.* Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano: Ministerio de Educación Pública.

https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/investigaciones/dre_alajuela_investigacion_de_habilidades.pdf

Delgado, M. (2024). *Diagnóstico de necesidades de formación permanente para la aplicación de la Política de Educación para el Desarrollo Sostenible en III Ciclo de la Educación General Básica y el Ciclo Diversificado del Ministerio de Educación Pública en el 2022-2023.* Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano: Ministerio de Educación Pública.

https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/investigaciones/diagnostico_politica_de_educacion_en_desarrollo_sostenible_iii_y_iv_ciclos_2022_2023.pdf



Dictamen PGR-C-103-2024 del 3 de junio de 2024. Respuesta a la consulta planteada en el oficio DM-1311-09-2023 del 22 de setiembre de 2023 de la Sra. ministra de Educación Pública, relacionada con las competencias del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) con respecto al personal del Ministerio de Educación Pública (MEP).
https://pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=prd¶m6=1&ndictamen=24479&strtipm=t

Ertmer, P. A. (2014). Creencias pedagógicas de los docentes: ¿la última frontera en nuestra búsqueda de la integración tecnológica? *Investigación y desarrollo de tecnología educativa*, 62(2), 133-136.
<https://link.springer.com/journal/11423>

Fichten, C. S., Ferraro, V., Asunción, J. V., Chwojka, C., Barile, M., Nguyen, M. N. y Amsel, R. (2014). Discapacidades, problemas y soluciones del aprendizaje electrónico: un estudio exploratorio. *Revista de sociedad y tecnología educativa*, 17 (4), 16–27.
<https://www.jstor.org/stable/jeductechsoci.12.4.241>

Flores, L., Gómez, Y., Chacaltana, R., Prado, P., Jurado, E. y Huayta, Y. (2021). Desafíos en la formación continua docente: Una revisión sistemática. *Revista Pakamuros*, 9(4), 54-67.
<https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/162>

Gobierno de Chile, Ministerio de Hacienda. Servicio Civil (2014). *Guía práctica para gestionar la capacitación en los servicios públicos* (2da ed.).



<https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/sistema-de-capacitacion/attachment/guia-capacitacion-edicion-n-2/>

Gutiérrez, A. (2015). *Formación basada en tecnologías de la información y comunicación: análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-81202019000300637&script=sci_arttext

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5^{ta} ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Instituto de Desarrollo Profesional (2016, 22 de agosto). Canal oficial del instituto encargado de la formación permanente y el desarrollo de los profesionales en servicio del MEP (YouTube).
<https://www.youtube.com/@IDPUGS/featured>

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (2019). *Modelo de Evaluación del Plan de Formación Permanente (MODEVA-PFP)*. Departamento de Seguimiento y Evaluación, S.J.
https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/informe_evaluacion_diagnostica_ingles_dse-idpugs.pdf

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2021). *Estrategias y actividades orientadas al desarrollo profesional*.
https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/estrategias_desarrollo_profesional_1.pdf

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación-Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022). Material



del estudio Curso 3: *Fundamentos del desarrollo profesional docente en Programa Virtual de Formación en Políticas Docentes*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Oficina para América Latina.

<https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/es/formacion>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. *Encuesta nacional de hogares: resultados generales*. San José, 2023.

<https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-10/reenaho2023.pdf>

Johnson, L., Adams Becker, S., Cummins, M., Estrada, V. y Freeman, A. (2016). *Informe NMC Horizon: Edición de educación superior 2016*. El Consorcio de Nuevos Medios.

<https://www.slideshare.net/slideshow/resumen-horizon-universidad-2016intefmayo2016/63826587>

Kirkpatrick, D. (2000). *Evaluación de acciones formativas, los cuatro niveles*. Ediciones Gestión 2000.

Ley 2160, Ley Fundamental de Educación. (1957, 25 de setiembre). Asamblea Legislativa (versión de la norma 6 de 6, del 05/05/ 2022). Sistema Costarricense de Información Jurídica.

https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=31427

Ley N.º 8697 de 2008. Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (12 de diciembre de 2008). Diario Oficial La Gaceta N.º 18, Alcance N.º 4 del 27 de enero de 2009.

https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2009/01/27/ALCA04-A_27_01_2009.html

Ley Marco de Empleo Público N.º 10159. (9 de marzo de 2022). Sistema Costarricense de Información Jurídica.



http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=96521&nValor3=129344&strTipM=TC

Márquez Moreira, G. M. y Bermúdez Sarguera. R. (2020). Sensibilizar para formar y transformar. El eje transversal para una estrategia de formación docente. *Revista Mapa*, 7(20), 146-164.

<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/212>

Martínez, L. (2020). Enfoque por competencias: qué es, y características de su modelo educativo. *Psicología y Mente*.

<https://psicologiaymente.com/desarrollo/enfoque-competencias>

Ministerio de Educación Pública (2015). *Fundamentación pedagógica de la transformación*

curricular. https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/7-2016_educar_para_una_nueva_ciudadaniafinal.pdf

Ministerio de Educación Pública. (2016). *Política Educativa costarricense*.

[Folleto política educativa.indd \(mep.go.cr\)](#)

Ministerio de Educación Pública. Dirección de Planificación Institucional.

(2021). *Sistema específico de valoración de riesgos del Ministerio de Educación Pública (SEVRI-MEP)*.

<https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2022-06/sevri-mep-2021.pdf>

Ministerio de Educación Pública [MEP], Gobierno de Costa Rica. (2023). *Ruta de la Educación 2022 – 2026*.

<https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2023-10/ruta-educacion.pdf>



Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2022). *Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública “Rogelio Fernández Güell” 2023-2026*.
<https://drive.google.com/file/d/1otcCNQGgjEKDI5hMEA8IG--RTmgzY6yK/view>

Mora Villalobos, S. y Olivas Gómez, C. (2023). *Necesidades de formación permanente del personal docente, fundamentado en la Guía de Competencias, orientaciones generales 2023*. Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano: Ministerio de Educación Pública.
https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/informe_dnf-2023.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1994). *Declaración de Salamanca y Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales*.
[Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales - UNESCO Biblioteca Digital](#)

Organización de Estados Iberoamericanos (2021). *Metas Educativas 2021: La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios*.
<https://oei.int/publicaciones/metas-educativas-2021-la-educacion-que-queremos-para-la-generacion-de-los-bicentenarios-documento-final>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2021). *Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019). Reporte nacional de resultados. Costa Rica*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe Orealc/Unesco.
<https://dgeec.mep.go.cr/wp-content/uploads/2024/04/380244spa.pdf.pdf>

Ortega, I. (2009). *La naturaleza de la innovación en la educación permanente*. En E. López (Coord.), *El paradigma de la educación continua: reto del siglo XXI* (pp. 153-168). Narcea.



<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3123906>

Parra, R. y Ruiz, C. (2020). Evaluación de impacto de los programas formativos: aspectos fundamentales, modelos y perspectivas actuales. *Revista Educación*, 44 (2), 1-13.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44062184040>

QuestionPro. (23 de agosto, 2024). ¿Qué es el análisis de brechas o GAP? *QuestionPro*.

[https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-de-brechas/#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20brechas%20se,%E2%80%9D%20\(el%20estado%20objetivo](https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-de-brechas/#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20brechas%20se,%E2%80%9D%20(el%20estado%20objetivo)

Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos N.º 32988. (31 de enero del 2006). Sistema Costarricense de Información Jurídica.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=56874&nValor3=114763&strTipM=TC

Rodríguez Jiménez, A., Miqueli Rodríguez, B. & Dávila Valdés, Y. (2021). Identificación de necesidades de formación continua del profesorado ante las demandas educativas del siglo XXI. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-32.

<https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.44073>

Rodríguez, O. (2014). *Enfoques sobre la formación docente para una buena educación*.

<https://www.gestiopolis.com/enfoques-sobre-la-formacion-docente-para-una-buena-educacion/>



- Valerio, M. y Mora, S. (2021). *Actualización de Brechas y Necesidades de Formación Permanente 2022-2023*. Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano: Ministerio de Educación Pública.
https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/actualizacion_brechas_2022-2023.pdf
- Yolcu, H y Kartal, S. (2017). Evaluating of In-service Training Activities for Teachers in Turkey: A Critical Analysis. *Universal Journal of Educational Research* 5 (6), 918-926.
https://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=5979



ANEXOS

Tabla 9

Normativa legal conexas en materia de desarrollo profesional

Nombre de la normativa	Fragmentos que se refieren a la formación permanente
Creación del Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva. Decreto Ejecutivo: 34206 del 14/12/2007. (2007)	El Departamento de Capacitación tendrá como función brindar alternativas de capacitación y actualización, relacionadas con la mediación pedagógica y la utilización de todo tipo de apoyos, que favorezcan la educación inclusiva de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad, en coordinación con la Política Educativa y los mecanismos propios del Ministerio de Educación Pública. Para ello podrá apoyarse en la gestión del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez, además de sus acciones particulares” (Artículo 14) Sistema Costarricense de Información Jurídica (pgrweb.go.cr)
Ley para la promoción de la alta dotación, talentos y creatividad en el sistema educativo costarricense (2010)	“(…) el Ministerio de Educación Pública deberá coordinar mediante convenios u otro tipo de instrumentos, con las universidades que tengan programas orientados a la capacitación y formación de educadores para atender a educandos con alta dotación, talentos y creatividad; asimismo, desarrollará programas y acciones de capacitación a educadores por medio del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez” (Artículo 6) http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69320&nValor3=83222&strTipM=TC
Directriz N.º 285-MEP Políticas institucionales en Materia de Discapacidad (2013)	“Se desarrollarán acciones de concientización y capacitación en materia de discapacidad dirigidas a los funcionarios del Ministerio de Educación Pública, promoviendo con esto acciones de divulgación y promoción del quehacer institucional en la materia” (Artículo 7) http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=74708&nValor3=92367&strTipM=TC



Ley N.º 40955-MEP Establecimiento de la inclusión y la accesibilidad en el Sistema Educativo Costarricense. (2018)	Capacitación y articulación interinstitucional. El Ministerio de Educación Pública, mediante el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solanos (IDPUGS), organizará y ejecutará los procesos de capacitación docente que resulten necesarios (...) En materia de investigación, formación universitaria y formación docente continua, en el campo de educación con calidad, inclusiva y con equidad, el Ministerio de Educación Pública, propiciará la implementación de convenios de cooperación y figuras afines con universidades públicas y privadas y colegios profesionales” (Artículo 10) http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=86181&nValor3=111664&strTipM=TC
Directriz 057-MEP: Erradicación de la discriminación étnico racial en los centros educativos. (2019)	“El Ministerio de Educación Pública procurará que la formación permanente del personal docente se oriente hacia el estudio y la promoción de la importancia de la cultura afrodescendiente en la construcción de la historia nacional costarricense” (Artículo 5) http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&param2=1&nValor1=1&nValor2=89779&nValor3=117950&strTipM=TC&Resultado=3&nValor4=1&strSelect=sel
Política Educación para el Desarrollo Sostenible (2020)	(...) “Creación de espacios para la reflexión, la investigación, el análisis y la interacción pedagógica y cultural entre el personal docente en servicio que conforma el Sistema Educativo Costarricense; mediante el desarrollo de planes de capacitación y actualización, que doten al personal docente de las habilidades necesarias y de una conciencia crítica y proactiva, que le permita actuar responsablemente frente a los requerimientos de la realidad socio-ambiental nacional y global” (p. 54) http://cse.go.cr/sites/default/files/acuerdos/politica_y_plan_de_accion_eds_version_final_002.pdf
Política para el Aprovechamiento de las Tecnologías Digitales en Educación (PATDE) (2021)	“Potenciar el desarrollo de las competencias digitales docentes mediante el fortalecimiento de la formación permanente para la mejora de los procesos educativos” (p.109). “Fortalecer las competencias digitales de las personas

	funcionarias administrativo-docentes y técnico docentes para la promoción de la cultura digital” (p.109) https://www.mep.go.cr/educatico/politica-aprovechamiento-tecnologias-digitales-educacion-patde
Política Educativa para la Promoción de Idiomas (2021)	“El desarrollo profesional permanente debe en gran medida mitigar el desfase que se produce entre la formación inicial docente y la práctica profesional docente en el sistema educativo, atendiendo la evolución que ocurre en la metodología, la pedagogía y la didáctica” (p. 64) http://cse.go.cr/sites/default/files/acuerdos/politica_educativa_para_la_promocion_de_idiomas.pdf
Política Nacional de la Educación y Formación Técnica Profesional 2023-2033	“(…) establecer acciones, instrumentos y mecanismos que atiendan las necesidades de la EFTP, aborden la diversidad, la cobertura y atiendan las particularidades de las regiones socioeconómicas mediante una oferta educativa pertinente, que responda a las necesidades de los sectores productivos y considere los requerimientos de capacitación y actualización del personal docente, así como las necesidades de infraestructura y equipamiento” (p. 75) http://cse.go.cr/sites/default/files/acuerdos/politica_nacional_educacion_y_formacion_tecnica_y_profesional.pdf

Nota: Elaboración propia a partir de información consultada en los sitios web del Sistema Costarricense de Información Jurídica y el Consejo Superior de Educación.



Tabla 10**Personal activo del MEP por DRE. Estrato operativo. Título I**

Dirección Regional de Educación	Cantidad
Alajuela	928
Cartago	777
Heredia	731
San Carlos	674
Limón	633
Desamparados	603
San José Central	553
San José Norte	544
Guápiles	540
Occidente	520
Pérez Zeledón	473
San José Oeste	423
Coto	418
Puntarenas	383
Turrialba	330
Grande del Térraba	291
Liberia	275
Santa Cruz	260
Zona Norte-Norte	251
Nicoya	246
Puriscal	243
Sarapiquí	202
Aguirre	190
Cañas	187
Los Santos	107
Sulá	102
Peninsular	101
Total	10,985

Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.



Tabla 11
Personal activo del MEP por DRE. Estrato calificado. Título I

Dirección Regional de Educación	Cantidad
Alajuela	373
Cartago	355
Heredia	308
Desamparados	292
San José Central	270
San José Norte	248
San Carlos	242
Guápiles	221
San José Oeste	207
Occidente	202
Limón	186
Puntarenas	186
Pérez Zeledón	170
Coto	135
Liberia	119
Puriscal	110
Zona Norte-Norte	106
Grande del Térraba	103
Turrialba	103
Nicoya	102
Santa Cruz	101
Sarapiquí	75
Cañas	70
Aguirre	62
Peninsular	39
Los santos	33
Sulá	25
Total	4443

Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.



Tabla 12**Personal activo del MEP por DRE. Estrato calificado. Título I**

Dirección Regional de Educación	Cantidad
San José Central	91
Cartago	79
San José Oeste	78
San José Norte	76
Alajuela	74
Heredia	68
Limón	58
Desamparados	57
San Carlos	55
Occidente	48
Puntarenas	44
Pérez Zeledón	37
Liberia	35
Turrialba	35
Guápiles	29
Coto	26
Santa Cruz	21
Puriscal	19
Cañas	17
Nicoya	17
Zona Norte Norte	15
Grande del Térraba	14
Aguirre	10
Los Santos	8
Sarapiquí	7
Peninsular	2
Sulá	2
Total	1033

Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.



Tabla 13**Personal activo del MEP por DRE. Estrato técnico. Título I**

Dirección Regional de Educación	Cantidad
San José Norte	4
Cartago	3
San José Central	3
Alajuela	1
Occidente	1
Puntarenas	1
Total	13

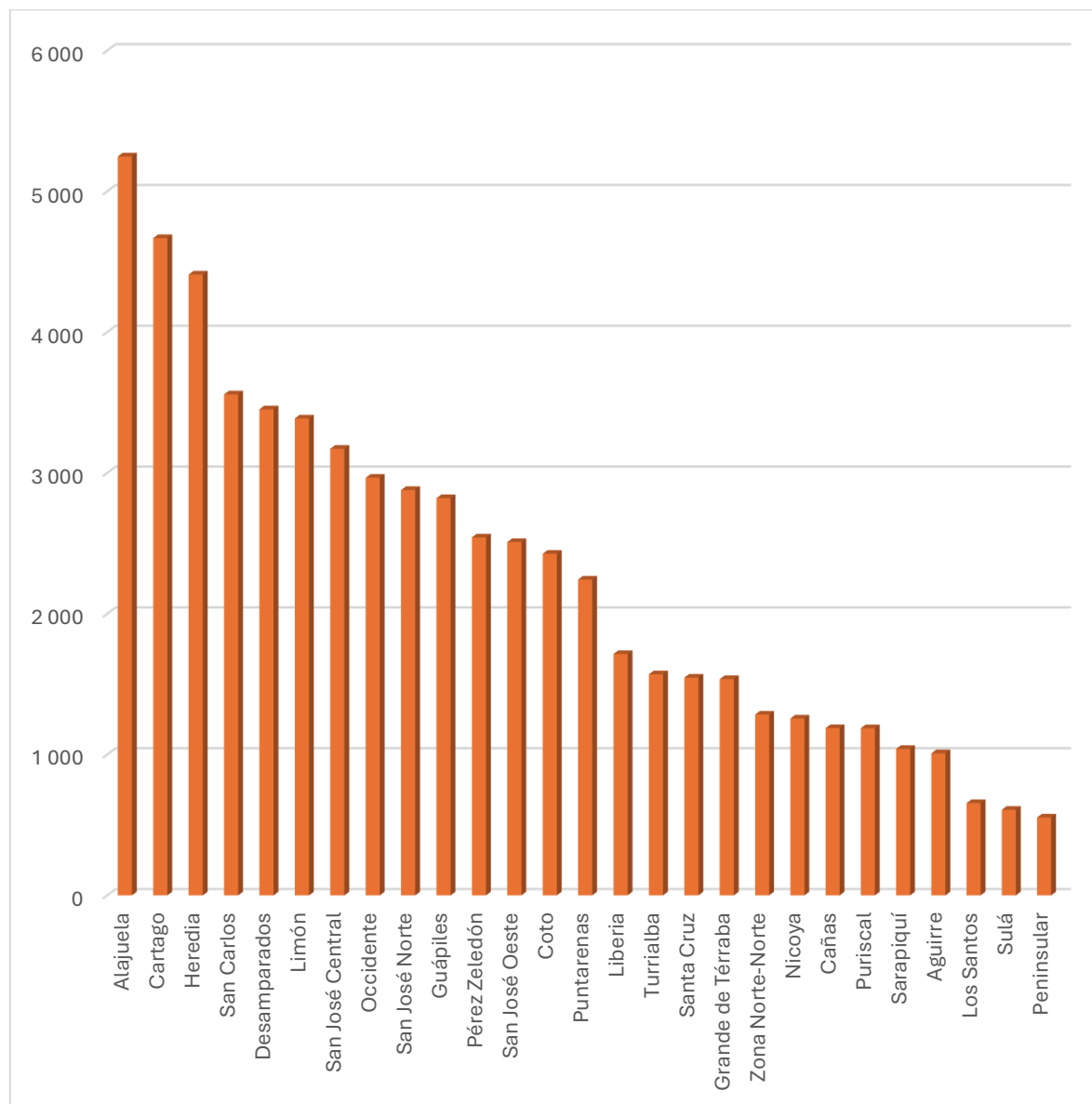
Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Tabla 14**Personal activo del MEP por DRE. Estrato docente. Título II**

Dirección Regional de Educación	Cantidad
Aguirre	1009
Alajuela	5248
Cañas	1188
Cartago	4668
Coto	2426
Desamparados	3452
Grande del Térraba	1536
Guápiles	2821
Heredia	4409
Liberia	1714
Limón	3387
Los Santos	655
Nicoya	1256
Occidente	2966
Peninsular	553
Pérez Zeledón	2542
Puntarenas	2243
Puriscal	1187
San Carlos	3558
San José Central	3172
San José Norte	2879
San José Oeste	2509
Santa Cruz	1546
Sarapiquí	1040
Sulá	608
Turrialba	1570
Zona Norte-Norte	1284
Total	61426

Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.



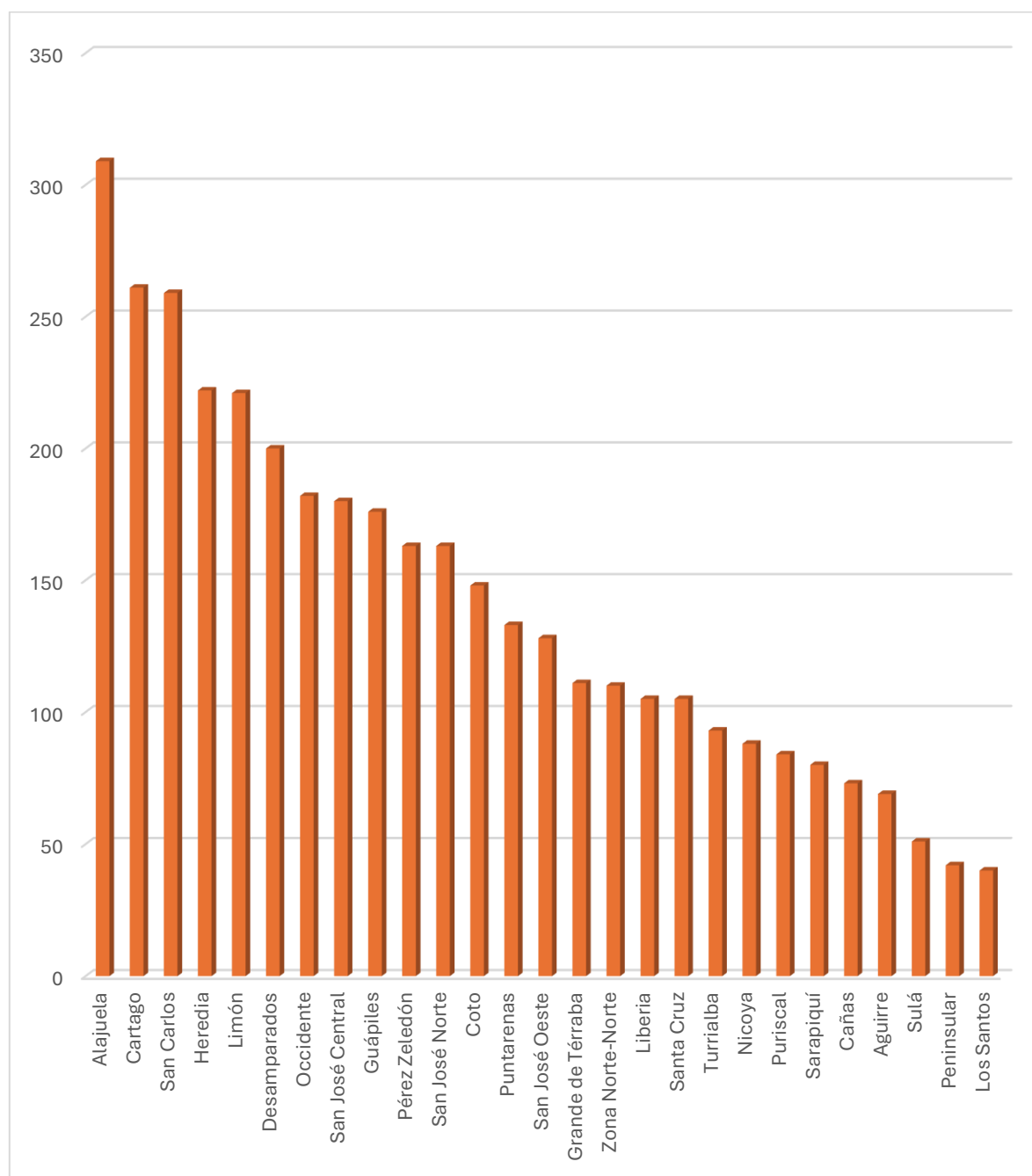
Gráfico 4**Personal activo del MEP por DRE. Estrato propiamente docente. Título II**

Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Tabla 15
Personal activo del MEP por DRE. Estrato administrativo docente. Título II

Dirección Regional de Educación	Cantidad
Alajuela	309
Cartago	261
San Carlos	259
Heredia	222
Limón	221
Desamparados	200
Occidente	182
San José Central	180
Guápiles	176
Pérez Zeledón	163
San José Norte	163
Coto	148
Puntarenas	133
San José Oeste	128
Grande del Térraba	111
Zona Norte-Norte	110
Liberia	105
Santa Cruz	105
Turrialba	93
Nicoya	88
Puriscal	84
Sarapiquí	80
Cañas	73
Aguirre	69
Sulá	51
Peninsular	42
Los Santos	40
Total	3,796

Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

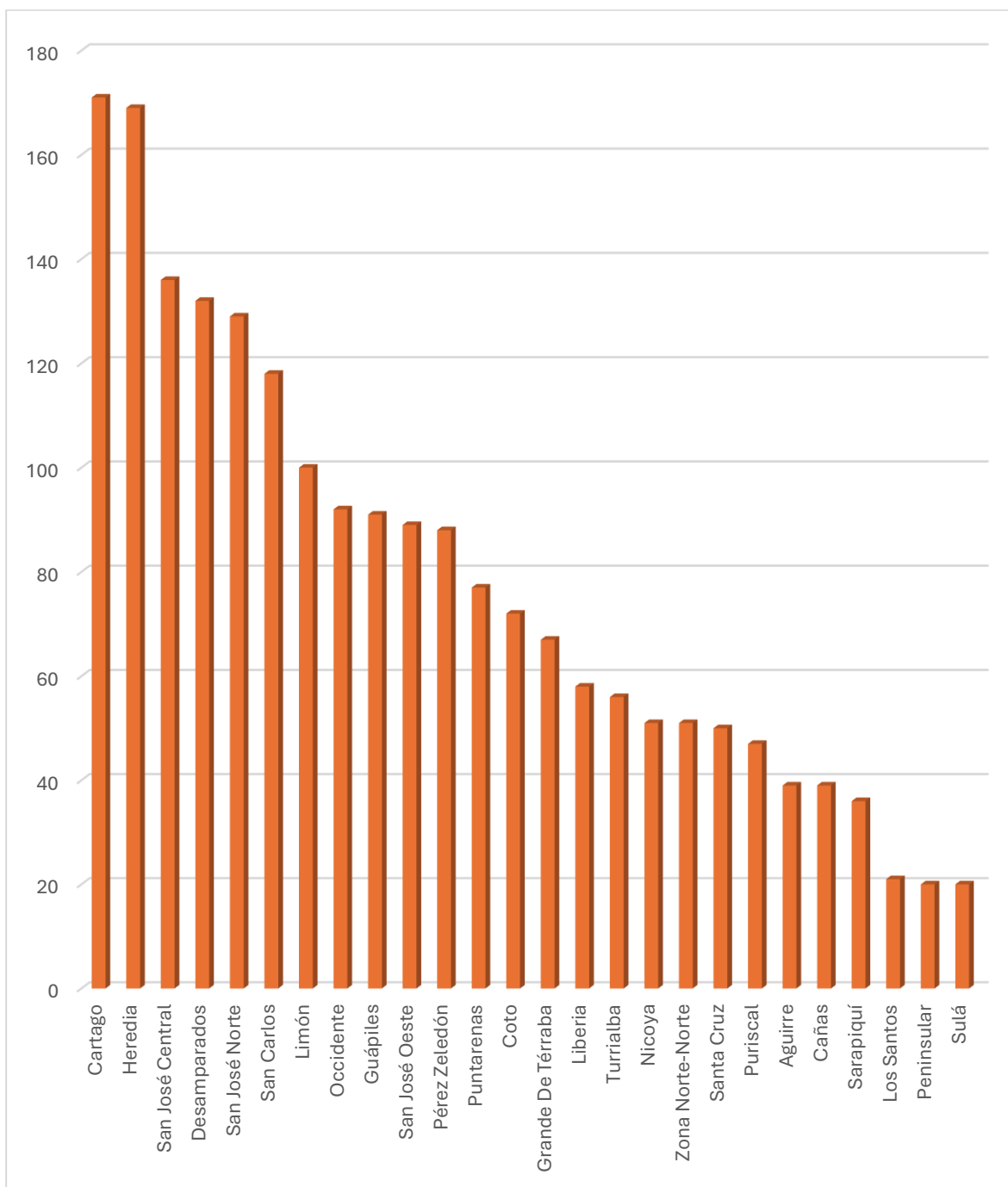
Gráfico 5**Personal activo del MEP por DRE. Estrato administrativo-docente. Título II**

Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Tabla 16**Personal activo del MEP por DRE. Estrato técnico-docente. Título II**

Dirección Regional de Educación	Cantidad
Alajuela	175
Cartago	171
Heredia	169
San José Central	136
Desamparados	132
San José Norte	129
San Carlos	118
Limón	100
Occidente	92
Guápiles	91
San José Oeste	89
Pérez Zeledón	88
Puntarenas	77
Coto	72
Grande del Térraba	67
Liberia	58
Turrialba	56
Nicoya	51
Zona Norte-Norte	51
Santa Cruz	50
Puriscal	47
Aguirre	39
Cañas	39
Sarapiquí	36
Los Santos	21
Peninsular	20
Sulá	20
Total	2,194

Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Gráfico 6≤**Personal activo del MEP. Estrato técnico-docente. Título II**

Nota: Elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Plan Nacional de Formación Permanente

2025-2027



**“La formación permanente:
pilar de la transformación educativa”**



MINISTERIO DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

GOBIERNO
DE COSTA RICA



INSTITUTO DE
DESARROLLO
PROFESIONAL

ULADISLAO
GÁMEZ
SOLANO