



La evaluación de la formación permanente: proceso necesario para la toma de decisiones

Por: Carlos Méndez Bonilla

Resumen

Se aborda el contexto que justifica las condiciones en las cuales el Estado brinda al personal del Ministerio de Educación Pública, espacios de formación permanente, y el deber de los funcionarios activos por atender y cumplir con las iniciativas de fortalecimiento profesional. Se concluye con la importancia de que dichos procesos, sean evaluados oportunamente para contar con insumos que posibiliten la toma de decisiones para la mejora continua.

Palabras clave

Educación integral, evaluación, formación permanente, resultados.

Abstract

This article addresses the context that justifies the conditions in which the State offers opportunities **of the ongoing** formation to the people who works in the Ministry of Education. It is also, emphasized, the fact that active workers should participate in **the initiatives** focused on strengthening their professional capacities. **In conclusion**, it is mentioned that these processes should be evaluated in the precise moments in order to have information to make decisions oriented to continuous improvement

Keywords

Evaluation, integral education, ongoing formation, results.

En el marco del décimo aniversario de la creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS), conviene recordar que el Ministerio de Educación Pública (MEP) es el ente empleador de más de 70 mil funcionarios activos. Según el artículo 26 de la Ley Fundamental de Educación El Estado ofrecerá, por medio del Ministerio del ramo, programas de formación profesional y de adiestramiento para el personal en servicio (p. 6). En este sentido está establecido, por mandato legal desde 1957, que al MEP le corresponde brindar a sus servidores, acciones concretas de formación, con el propósito de actualizar al personal, ofreciendo programas de formación permanente que contribuyan a mejorar la calidad del servicio que se brinda a la comunidad costarricense.

A lo largo de las distintas administraciones y visiones diversas de las autoridades educativas, se han implementado planes, programas, proyectos, estrategias, y otro tipo de iniciativas orientadas a la formación y la capacitación, cuyo propósito fundamental ha sido brindar a los funcionarios herramientas administrativas, técnicas, curriculares y académicas que les permitan mejorar su accionar en su ámbito laboral inmediato, considerando la diversidad de puestos, perfiles y funciones que desempeñan los servidores activos. El esfuerzo más reciente en este sentido se concretó con el Plan Actualizándonos. Sobre este documento en el estudio 4 en el apartado La voz de los actores del sistema educativo del Sexto Informe del Estado de la Educación, se indica que:

“Uno de los principales avances en el tema del desarrollo profesional fue la elaboración en 2016, por primera vez, del Plan Nacional de Formación Permanente 2016-2018 “Actualizándonos” (PNFP), a cargo del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano IDP-UGS), en conjunto con otras dependencias del MEP como los viceministerios y la Dirección Curricular. (PEN, 2017, p. 379)

En este Plan se contemplan cinco áreas estratégicas que procuran atender las necesidades de capacitación de todos los funcionarios en servicio, a saber:

- 1. Transformación curricular**
- 2. Equidad e inclusión social digital**
- 3. Ciudadanía planetaria con identidad nacional**
- 4. Educación para el desarrollo sostenible**
- 5. Gestión institucional**



El MEP cuenta con funcionarios que se ubican tanto en el Título I como el Título II del Estatuto del Servicio Civil, que se clasifican como: administrativos, administrativo-docentes, técnico-docentes y propiamente docentes. Este último grupo, constituye la mayor cantidad de funcionarios, los cuales tiene bajo su responsabilidad la loable labor de formar a la niñez y la adolescencia costarricense.

Según el inciso k del artículo 57 del Capítulo III del Título II del Estatuto del Servicio Civil, entre los deberes del

personal docente, se contempla *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* (p. 30). En este sentido, la formación permanente, no es una actividad que debe ser de interés únicamente del ente empleador, sino que también es una obligación de parte de los servidores públicos, en este caso de los docentes que laboran en los centros educativos.

En este contexto, corresponde al Ministerio de Educación Pública, ofrecer a sus funcionarios docentes oportunidades de formación profesional, pero además es obligación de los mismos aprovechar los espacios de formación y capacitación, siendo un esfuerzo de doble vía. Es importante anotar, que según la normativa del Centro y Capacitación y Desarrollo (CECADES) de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), estos espacios de formación, cuya modalidad presencial, se realiza durante la jornada laboral, brindan a los participantes que cumplen con los requisitos de aprobación, un certificado de participación o aprovechamiento, que posteriormente es valioso, para procesos de concurso interno y externo, así como para el reconocimiento económico de carrera profesional. Por lo tanto, el servidor es beneficiado por el Estado, no solo con procesos que les permiten actualizar y mejorar sus conocimientos y habilidades para la mediación pedagógica, sino que además, por ello cuenta con un incentivo económico.

Todo proceso educativo, debe aspirar a ser integral, y trascender la simple transmisión y adquisición de conocimientos, sobre el particular nos dice Pérez:

La educación integral abarca el perfeccionamiento y la mejora de todas las dimensiones específicamente humanas para que las nuevas generaciones puedan abordar, con razonables posibilidades de éxito, los desafíos con que deberán enfrentarse, tanto en el ámbito de lo personal como de lo social, en las relaciones humanas familiares, o cívicas, en el ocio y en la profesión... (p. 22)

Para lograr lo anterior, los docentes requieren de procesos de capacitación actualización y formación permanente que les faciliten coadyuvar en el desarrollo integral de los estudiantes. En consonancia con esa necesidad, el documento Educar para una nueva ciudadanía Transformación Curricular indica:

La Educación para una Nueva Ciudadanía precisa de la formación continua de las personas que influyen en el proceso educativo de cada estudiante. Esto implica la capacitación del personal docente y del personal administrativo de cada centro educativo y de la re-educación de los padres y de las madres de familia e, incluso, de las personas de la comunidad (p. 22).

En este marco, se concibió que para la formación de una nueva ciudadanía, a los estudiantes debe formárseles en cuatro dimensiones:

- **Formas de pensar:** se refiere al desarrollo cognitivo de cada persona, por lo que implica las habilidades relacionadas con la generación de conocimiento, la resolución de problemas, la creatividad y la innovación.
- **Formas de vivir en el mundo:** es la dimensión que conlleva el desarrollo sociocultural, las interrelaciones que se tejen en la ciudadanía global con el arraigo pluricultural y la construcción de los proyectos de vida.
- **Formas de relacionarse con otros:** se relaciona con el desarrollo de puentes que se tienden mediante la comunicación y lo colaborativo.
- **Herramientas para integrarse al mundo:** es la apropiación de las tecnologías digitales y otras formas de integración, así como la atención que debe prestarse al manejo de la información

Para brindarles a los estudiantes, condiciones que les permitan alcanzar de manera razonable su éxito tanto personal como profesional, la educación es crucial, razón por lo cual los procesos de formación permanente son determinantes y en particular los destinados a los responsables de los procesos de mediación pedagógica. El escritor francés Gustave Flaubert no pudo estar más acertado cuando dijo que *“la vida debe ser una continua educación”* y así es, sea la educación formal o la informal, ambas dimensiones inciden directamente en la existencia de todo ser humano.

Por otro lado, es importante destacar que el Ministerio de Educación Pública invierte y debemos utilizar la palabra “invierte” una buena suma de recursos económicos en capacitación, actualización y formación permanente de su personal, todo ello con la intencionalidad de obtener réditos, efectos

y resultados positivos, sobre la labor del funcionario de manera directa, y de manera indirecta sobre los procesos educativos en que participan los estudiantes

Si bien una de las acepciones para el concepto invertir, según la Real Academia Española es “*Emplear una cantidad de dinero en un proyecto o negocio para conseguir ganancias*”, debemos extrapolar este significado a nuestro ámbito de acción. En nuestro caso, nuestro proyecto debería redundar en brindar una educación de calidad y las “ganancias” deberíamos entenderlas como los frutos exitosos de ese proyecto educativo, y aspirar a lograr que nuestros docentes brinden de manera efectiva a sus estudiantes, los elementos cognoscitivos, procedimentales y actitudinales, que les permitan incorporarse exitosamente en un mundo globalizado.

Teniendo claro que los procesos de formación permanente a los que el MEP, destina recursos financieros, constituyen una inversión que procura obtener logros a corto, mediano y largo plazo, la evaluación como elemento transversal es indispensable para contar con los insumos que nos permitan evidenciar los avances que se logra obtener, producto de la formación permanente.

Dada la complejidad del Ministerio de Educación Pública, las distintas direcciones, departamentos e instancias involucradas en los procesos de formación, el IDPUGS como entidad encargada de la capacitación, canaliza las iniciativas de capacitación que brindan las distintas dependencias, y orienta los procesos de detección de necesidades, asesorando técnicamente en el diseño curricular de las ofertas formativas lo cual permite generar estrategias de seguimiento y evaluación, para identificar elementos de mejora.

La nueva Política Educativa: La persona centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad, dictada en el año 2107, destaca también el valor del docente en los procesos de formación:

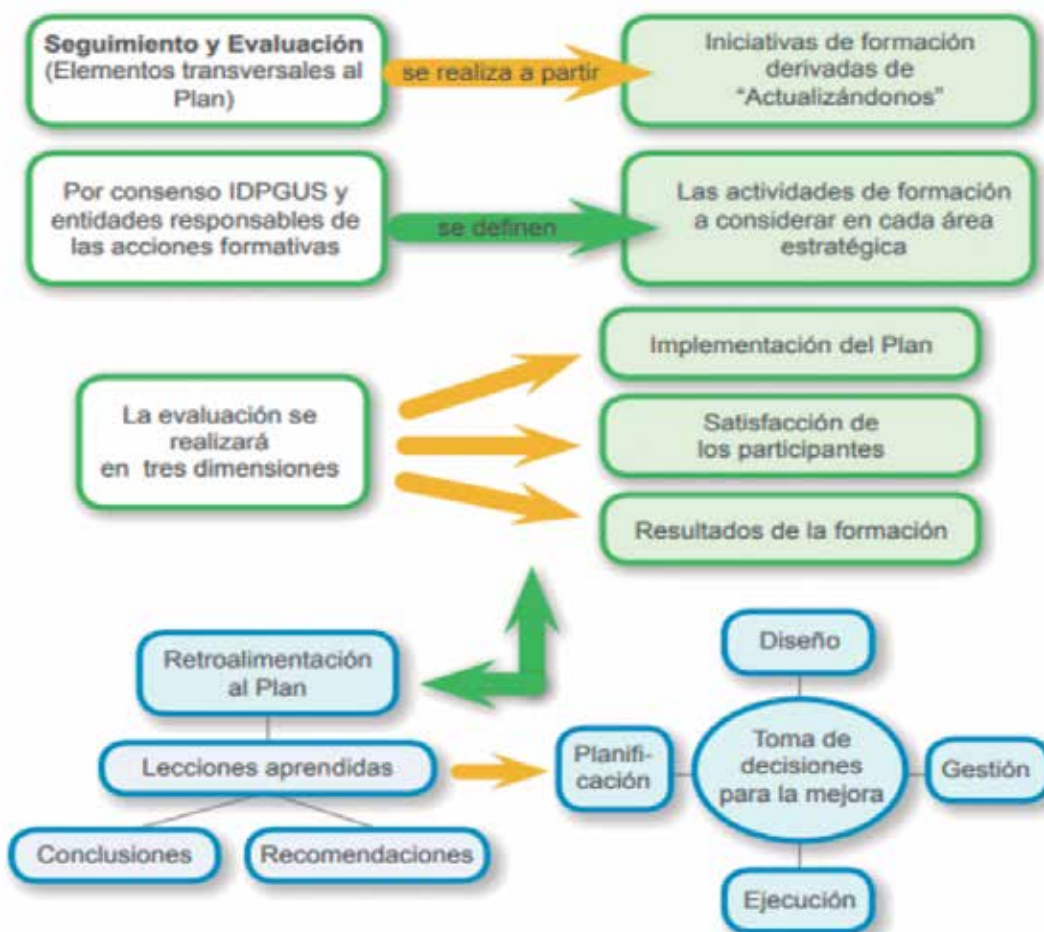
El sistema educativo fortalecerá a las personas docentes como un factor decisivo para la formación integral de nuevos ciudadanos y ciudadanas, capaces de contribuir eficazmente a su contexto social inmediato, regional y nacional, en el marco del desarrollo sostenible, la ética y la responsabilidad social (p. 19).



Lo anterior, según se subraya en esta política, para que todas las acciones del sistema educativo se orientan a potenciar el desarrollo integral de la persona estudiante.

En consideración de lo expuesto anteriormente, en el apartado *Líneas de consenso y procedimientos técnicos para la evaluación* del Plan Actualizándonos, en el apartado Líneas de consenso y procedimientos técnicos para la evaluación se esboza un esquema que se reproduce en este artículo, que procura generar espacios de evaluación participativa, en los que el proceso de seguimiento y evaluación, no se realicen con un enfoque en que el IDPUGS y su Departamento de Seguimiento y Evaluación (DSE), se conciban como un agente externo, que identifica fallas y debilidades únicamente, sino que se propicia, la consulta a todos los actores del proceso, los participantes, los facilitadores y los encargados de las unidades gestoras de las iniciativas de capacitación, de manera que mediante un proceso de triangulación de la información recopilada, se puedan identificar elementos de mejora, y considera distintos puntos de vista sobre un mismo objeto de estudio. Lo anterior, por cuanto, en la actualidad la evaluación participativa, rinde más frutos, cuando los involucrados, son partícipes activos de los procesos evaluativos.

Líneas de consenso y procedimientos técnicos para la evaluación





Sobre la evaluación, la nueva política educativa indica:

La evaluación transformadora para la toma de decisiones: Los sistemas de evaluación, tanto en el ámbito curricular, como en la implementación de la presente política, se orientarán hacia la revisión continua con el fin de identificar los aspectos por mejorar, reconocer y hacer frente de manera positiva a la complejidad de los retos de la contemporaneidad (p.12).

En este sentido, conviene recalcar lo dicho en el apartado Estrategias para el seguimiento y la evaluación del Plan de Formación Actualizándonos:

Sin el seguimiento y la evaluación no es factible saber si se logran los efectos planeados, qué acciones correctivas se pueden incorporar para alcanzar los resultados esperados, y si las actividades formativas programadas están logrando una contribución positiva a la práctica pedagógica (p. 32)

Es importante en este contexto, que en los diseños de programas, planes y proyectos orientados a la formación permanente se incorpore el enfoque de gestión por resultados, de manera que sean identificables los distintos momentos clave para monitorear, dar seguimiento y evaluar lo planificado. Todo proceso formativo, se debe entender como una intervención, por cuanto procura actuar sobre un estado de las cosas, para mejorarlo, a partir de una necesidad detectada.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), entidad internacional a la que aspira incorporarse Costa Rica, ha definido como criterios de evaluación de las intervenciones públicas, los siguientes: pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad. Si bien, en términos económicos se suele valorar la eficacia, eficiencia e impacto en términos de costo-beneficio principalmente, en nuestro ámbito, lo que interesa identificar con esos criterios son los resultados a nivel socioeducativo. Pero además desde el diseño de un proceso formativo, se debe incorporar el criterio de sostenibilidad que se entiende como “medida en que los cambios positivos alcanzados por la intervención probablemente perduren una vez que esta concluya”. Es necesario que este criterio lo incorporemos en nuestro sector, por cuanto, aquella iniciativa que se mantiene en el tiempo, es la que genera resultados a largo plazo y es posible hablar de impactos reales.

Referencias

- Alvarez R., J. L. (2014). *Manual de proyectos de desarrollo bajo el enfoque de gestión orientada a resultados*. Obtenido de Redalyc: https://www.researchgate.net/profile/Jose_Alvarez36/publication/278017833_Manual_de_Proyectos_de Desarrallo_bajo_el_enfoque_de_gestion_basada_en_resultados/links/5578601308aeacff20028228/Manual-de-Proyectos-de-Desarrollo-bajo-el-enfoque-de-gestion-basada-
- C.R. Ministerio de Educación Pública. (2017). *Política Educativa La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad*. San José, Costa Rica: MEP.
- C.R., Ministerio de Educación Pública. (2015). *Educar para una Nueva Ciudadanía: Transformación Curricular*. San José, Costa Rica: MEP.
- Costa Rica, leyes, decretos. (1953). Ley N° 1581: *Estatuto de Servicio Civil*. <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/estatutodeserviciocivil.pdf>: San José, Costa Rica.
- Costa Rica, leyes, decretos. (1957). Ley No 2160: *Ley fundamental de educación*. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa.

Costa Rica. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2017). *Manual de evaluación para intervenciones públicas : gestión de evaluaciones en el Sistema Nacional de Planificación*. San José, Costa Rica: MIDEPLAN.

CR., Ministerio de Educación Pública. (2016). *Plan nacional de formación permanente 2016-2018:actualizándonos*. San José. Costa Rica: MEP.

Pérez Juste, R. (2006). *Evaluación de programas educativos*. Madrid: La Muralla.

Programa Estado de la Nación . (2017). *Sexto informe estado de la educación*. San José, Costa Rica: Servicios Gráficos.

Stockmann, R. (2011). *Manual de evaluación : Una guía de procedimientos*. San José, Costa Rica: EUCR.

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Méndez Bonilla, C. (diciembre de 2018). La evaluación de la formación permanente: proceso necesario para la toma de decisiones. Revista Conexiones: una experiencia más allá del aula, 10(3), 59-67. Obtenido de MEP: https://www.mep.go.cr/sites/default/files/revistaconexiones2018_a6.pdf