



Informe de Gestión 2022 - 2023



“Encendamos juntos la luz”

DIRECTORA EJECUTIVA
Karla Thomas Powell

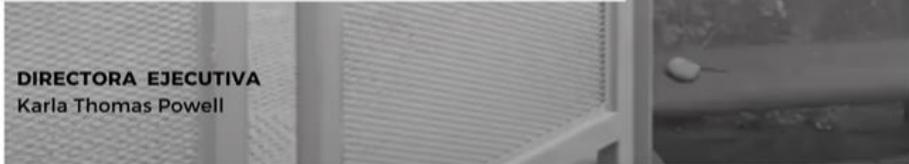


Tabla de Contenido

Introducción	3
Labores sustantivas de los departamentos del Instituto	6
Dirección Ejecutiva	6
Departamento de Gestión Administrativa y Financiera	7
Principales Logros de la Gestión.....	11
Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022	11
Alianzas Estratégicas	13
Estrategia Mentoría: un aprendizaje entre pares	13
Estudio TALIS	17
Servicios de Psicoeducación y Autocuidado “Estamos con vos”	19
Equipamiento tecnológico y de mobiliario para las salas de videoconferencia y Centros de Formación	20
Otros logros 2019 – 2022 que inciden en el 2022:	20
Resultados de las Metas - Plan Operativo Anual 2022	21
Criterio de clasificación del logro de las metas	21
Resultado de las Metas Estratégicas	21
Avance de Resultados Cumplimiento de Metas POA 2023	25
Justificación en Cumplimiento de Metas con calificación Retraso Sustantivo difícilmente recuperable y Ausencia de Cumplimiento.....	31
por Departamento (previo a la reprogramación)	31
Cumplimiento de Metas del POA 2023 por Departamento al 30 de junio	34
Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo	34
Departamento de Planes y Programas	35
Departamento de Gestión de Recursos	36
Departamento de Seguimiento y Evaluación.....	37
Departamento de Gestión Administrativa y Financiera	38
Dirección Ejecutiva	39
Principales retos para el 2023.....	39
Departamento de Gestión Administrativa y Financiera.....	40
Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo	40
Departamento de Planes y Programas	40
Departamento de Gestión de Recursos	41
Departamento de Seguimiento y Evaluación.....	42

Introducción

El Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, en adelante denominado IDPUGS o instituto, fue creado mediante Ley N°8697, publicada en el Alcance N°4-A a La Gaceta N°18 del 27 de enero del 2009, como órgano de desconcentración mínima con personalidad jurídica instrumental, adscrito al Ministerio de Educación Pública (MEP); cuya finalidad primordial es la de ser “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”¹.

De acuerdo con el artículo 4 de la supracitada ley y su concordante en el Decreto Ejecutivo N°36784, que reglamenta la Ley 8697 "Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano", artículo 2; se establecen como objetivos del IDPUGS, los siguientes:

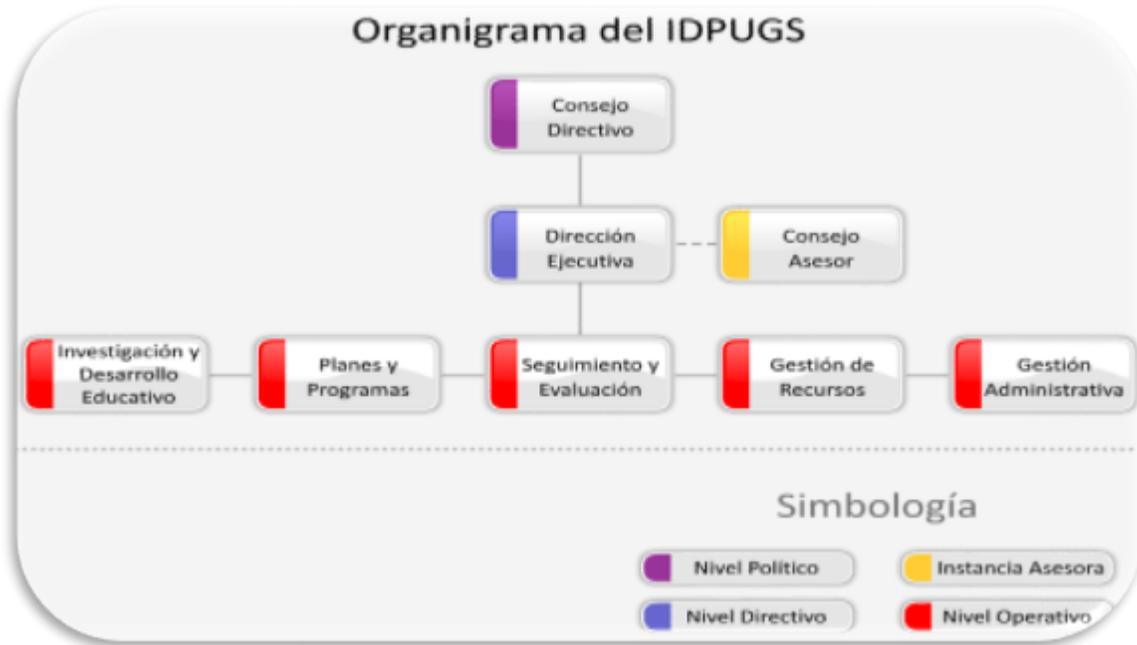
1. Fortalecer los valores en que está fundado el Estado costarricense.
2. Realizar, técnicamente, las etapas involucradas en el desarrollo profesional de manera efectiva y eficiente.
3. Crear espacios para la reflexión, la investigación, el análisis y la interacción pedagógica y cultural
4. entre el personal docente en servicio del MEP que propicien el mejoramiento de la calidad profesional del personal en servicio que conforma el Sistema Educativo Costarricense.
5. Impulsar planes de capacitación y actualización del personal docente en servicio, que garanticen el desarrollo profesional y la certificación de este y lo doten de los conocimientos necesarios y de una conciencia crítica y proactiva, que le permita actuar responsablemente frente a los requerimientos del Sistema Educativo Costarricense.
6. Promover que el personal docente en servicio, que conforma el Sistema Educativo, sea sujeto y objeto de un proceso de capacitación-actualización y auto aprendizaje,

¹ Ley N°8697 “Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano”, artículo 3.

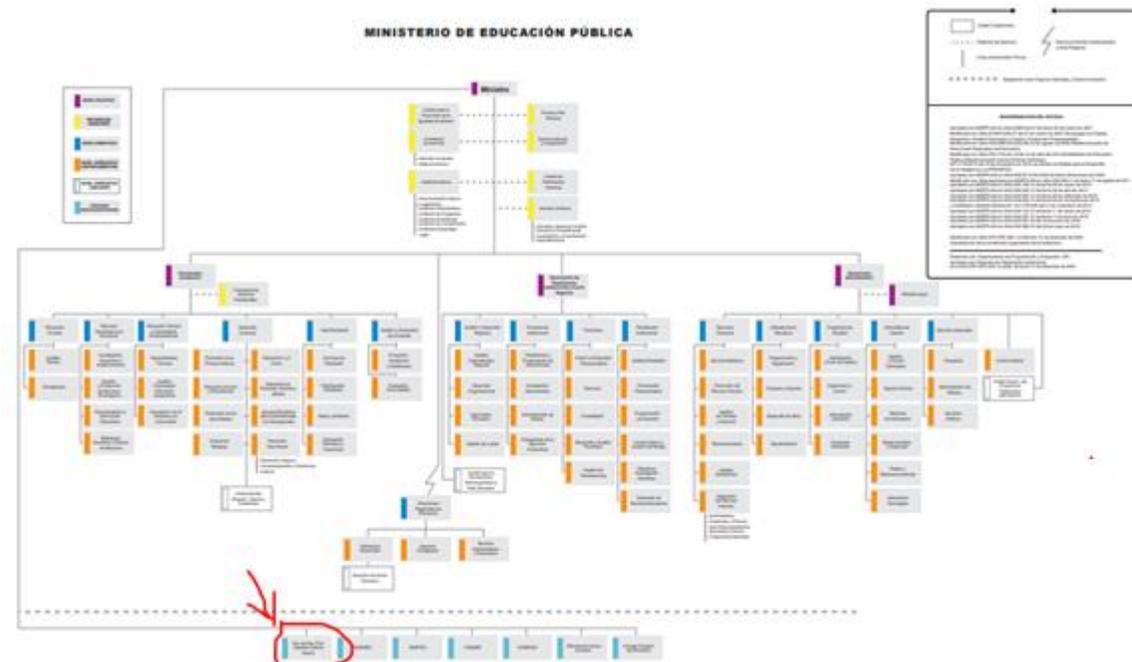
de manera que le permita enlazar conocimientos previos con nuevas investigaciones, en un proceso de formación coherente e integral.

7. Promover mediante un vínculo de cooperación y coordinación con las instituciones de Educación Superior, o cualquier otra organización, nacional o internacional, involucrada en procesos de capacitación y formación de educadores, que el personal docente en servicio del MEP tenga acceso a los saberes producidos y que estén relacionados con su quehacer profesional, así como la capacidad para operar sobre ellos, generando compromisos, responsabilidades y nuevos retos e interrogantes.
8. Promover y garantizar la educación inclusiva, la perspectiva de género, la diversidad cultural, el medio ambiente y el desarrollo humano, así como la formación académica, humanística y pedagógica del personal docente, docente técnico y docente administrativo en servicio del MEP.

Así, el instituto concibe su accionar como un proceso participativo, reflexivo, articulado y dinámico que busca el desarrollo socioafectivo y cognitivo ético de los funcionarios del MEP. Además, fortalece las habilidades y las destrezas que permiten potenciar una cultura profesional, garante de una educación de calidad.



Organigrama ubicado en el sitio web: <https://www.mep.go.cr/transparencia-institucional/informacion-institucional>.



Labores sustantivas de los departamentos del Instituto

Cabe indicar que las instancias del IDPUGS y sus funciones, no están incluidas de conformidad con lo regulado en el Decreto Ejecutivo N°38170 Organización administrativa de las oficinas centrales del MEP.

El IDPUGS ha respondido al Despacho del Viceministerio Académico, y en algunas acciones de la actual administración, al Despacho Ministerial, ejecutando sus labores, con las siguientes instancias y funciones:

Dirección Ejecutiva

El director o la directora, será responsable de la función operativa del Instituto y ejercerá las siguientes funciones:

- Dirigir y ejecutar la política y los acuerdos establecidos por el Consejo Técnico Asesor.
- Elabora el plan operativo anual, para someterlo a la aprobación del Consejo Técnico Asesor, con base en los requerimientos detectados mediante estudios diagnósticos.
- Establecer los mecanismos de coordinación interna y externa para el adecuado funcionamiento del Instituto.
- Velar por el correcto funcionamiento del Instituto, en los aspectos técnicos y administrativos.
- Dirigir y coordinar el trabajo técnico y administrativo, asignándoles a las distintas áreas de trabajo racionalmente.
- Asistir a las sesiones del Consejo Técnico, con derecho a voz, pero sin voto.
- Supervisar la ejecución del presupuesto aprobado por el Consejo Técnico Asesor y rendirle cuentas de su gestión.
- Administrar los fondos asignados y obtenidos por el Instituto, mediante un uso adecuado, racional y eficiente de los recursos públicos.
- Controlar y evaluar, en forma permanente, los planes, los programas, los proyectos y las acciones del Instituto.
- Aprobar los programas y proyectos que se produzcan en las áreas del Instituto, para remitirlos al Consejo Técnico Asesor y para que los apruebe, en última instancia.

- Cualquier otra función atinente al cargo o que se sea encomendada por el Consejo Técnico Asesor.

Departamento de Gestión Administrativa y Financiera

Este departamento brinda sus servicios, a todas las unidades gestoras del MEP, por medio de cuatro áreas, a saber: Adquisición de Bienes y Servicios, Presupuesto- Finanzas, Contabilidad y Control de Bienes.

- Le corresponde reportar los procesos de ejecución del presupuesto del IDPUGS, a las diferentes instituciones gubernamentales.
- Ejecución de los asuntos relacionados con procesos de carácter financiero, proveeduría, recursos humanos, planificación, infraestructura y equipamiento para el óptimo funcionamiento del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.
- Desarrollo de las tareas de comunicación interna y externa, en relación con los procesos de formación permanente, en los temas administrativos.
- Gestión y registro del proceso de certificación que se realice en el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.
- Gestión de los archivos, bases de datos y registros actualizados, de los procesos de la formación permanente que se desarrollan desde el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano o por su medio.
- Trámite de los recursos financieros de las contrataciones para las capacitaciones de los funcionarios del MEP, en coordinación con la Dirección Ejecutiva del IDPUGS.
- Diseño de las estrategias e instrumentos para la adecuada aplicación del control interno en el Instituto de Desarrollo Profesional.

Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo

Genera iniciativas de investigación que se orientan a la práctica docente, de manera que contribuye con la reflexión e innovación acerca de los perfiles del personal docente, en servicio, del Ministerio de Educación Pública.

- Obtención de información actualizada sobre las tendencias internacionales, en materia de desarrollo profesional docente.
- Ejecución de investigaciones acerca de estrategias exitosas de desarrollo profesional docente, las cuales sirvan como un insumo para la elaboración de planes y programas de capacitación.
- Realización de diagnósticos participativos, en las comunidades educativas, como medio para la identificación de necesidades de capacitación y para la realimentación del proceso de toma de decisiones.
- Sistematización de la información acerca de investigaciones y estudios realizados por universidades, centros de investigación, organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales, como apoyo a los procesos de formación permanente.
- Elaboración de los perfiles profesionales del personal técnico-docente y docente-administrativo del MEP.

Departamento de Planes y Programas

Gestiona estrategias para el análisis crítico y propositivo del quehacer del docente, desde la perspectiva de un proceso de desarrollo profesional y del fortalecimiento de las competencias laborales y personales de los funcionarios, con el fin de generar una cultura de mejoramiento y profesionalización continua y, por ende, una mejora sustantiva en los procesos educativos.

- Planificación, gestión y ejecución de diversos procesos de desarrollo profesional, en los niveles central y regional.
- Acompañamiento a los funcionarios en la elaboración de los planes formativos anuales, así como en el diseño curricular de las diferentes ofertas formativas de las instancias, tanto internas como externas al MEP.
- Seguimiento a la ejecución de las diferentes actividades formativas.
- Trámite de licencias y contratos de estudio a los funcionarios del MEP.

Departamento de Gestión de Recursos

Contribuye con el desarrollo profesional docente por medio del diseño y ejecución de cursos, en ambientes de aprendizaje virtual y colabora con la reproducción de materiales

impresos y digitales para las diversas actividades formativas. Además, gestiona proyectos educativos con la videoconferencia como herramienta pedagógica.

- Diseño instruccional de cursos virtuales dirigidos al personal, en servicio, del Ministerio de Educación Pública.
- Administración del Campus Virtual y redes sociales.
- Administración y ejecución del Programa Nacional de Videoconferencias.
- Transmisión de actividades formativas, en directo, por medio de streaming.
- Establecimiento de los lineamientos, las normas y los procedimientos que orientan la producción, experimentación e introducción de los recursos necesarios para el apoyo permanente de los procesos de formación.
- Definición de los mecanismos de coordinación que promuevan el diseño y la producción de recursos, equipo y material didáctico de apoyo para los procesos de formación permanente.
- Establecimiento de los mecanismos y las estrategias que garanticen el acceso del personal en servicio, de todos los niveles y modalidades, a los recursos didácticos que se desarrollan para los procesos de formación permanente.
- Coordinación de alianzas con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales que promuevan la producción de recursos didácticos a bajo costo, los cuales garanticen su acceso al personal, en servicio, del MEP para el desarrollo de procesos de formación permanente.
- Coordinación de acciones con los demás departamentos del IDPUGS.

Departamento de Seguimiento y Evaluación

Define los procedimientos y las estrategias necesarias para el monitoreo, la evaluación y el seguimiento de las actividades de desarrollo profesional y programas educativos que contemplen procesos de capacitación, con el objetivo de valorar los resultados de las capacitaciones impartidas y obtener información pertinente, la cual permita la toma de decisiones, en aras de realizar los ajustes necesarios para el mejoramiento del proceso.

- Ejecuta los procedimientos técnicos para la certificación del personal, en servicio, del MEP, el cual haya sido capacitado por el IDPUGS, por las oficinas centrales y por las direcciones regionales de educación, de conformidad con lo dispuesto en la normativa de la Dirección General del Servicio Civil.

- Diseña y define los procedimientos y estrategias pertinentes para el monitoreo, seguimiento y evaluación de las actividades de desarrollo profesional gestionadas por el IDPUGS o por solicitud de otras instancias o dependencias del MEP.
- Realiza visitas técnicas a las regiones educativas para el monitoreo y seguimiento de actividades de desarrollo profesional que le competen al Instituto o en atención a solicitudes formales.
- Brinda asesoramiento técnico para la elaboración de instrumentos de evaluación, con fines específicos, por solicitud de instancias del MEP.
- Tramita y elabora los certificados de los funcionarios que aprobaron, satisfactoriamente, actividades de desarrollo profesional que gestionan las dependencias de oficinas centrales y las regiones educativas.
- Elabora y tramita certificaciones para facilitadores y participantes en actividades de desarrollo profesional, requeridas para efectos de carrera profesional y concursos administrativos o propiamente docentes.

El presente informe abarca lo gestionado en el año 2022 y durante el primer semestre del 2023 y consta de tres partes: **1. Principales logros de la gestión 2022 y I semestre de 2023:** explica brevemente los principales logros obtenidos en el 2022 y I semestre del 2023. **2. Avance de los resultados en las metas – Plan Operativo Anual 2022 y I semestre del 2023:** la cual incluye los resultados acumulados del año 2022 y del I semestre 2023 (al 30 de junio), para las metas estratégicas del POA, a cargo del instituto. **3. Principales desafíos para el 2° semestre del 2023:** incluye los principales retos que se identificaron de manera general y para cada uno de los departamentos.

Principales Logros de la Gestión

Como órgano de desconcentración mínima, el instituto tiene capacidad de gestión administrativa y financiera para el manejo de los recursos, aquí la planificación constituye un factor importante dentro de esta gestión, y para ello, utiliza como instrumento a corto plazo el Plan Operativo Anual (POA)², el cual, según lo indica la normativa, está en sujeción al Plan Nacional de Desarrollo.

Para el caso del instituto, esta sujeción al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022, se da a través del área estratégica “Educación para el desarrollo sostenible y la convivencia” y de la intervención estratégica “Aseguramiento de la Calidad Docente”. En relación con el Plan Nacional de Desarrollo 2023 - 2026, desde el Sector Educación se asume la intervención pública: Fortalecimiento de las capacidades docentes para el mejoramiento del desempeño profesional, cuyo objetivo es: Aumentar el porcentaje de docentes del MEP capacitados en currículum.

Al respecto, y partiendo de la misión del Instituto: “Contribuir con la formación permanente del recurso humano y con el fortalecimiento de la calidad y la innovación del quehacer educativo costarricense”, dentro de los principales logros del ejercicio 2022 están los siguientes:

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022

Se culmina de manera exitosa con lo planificado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022, específicamente el indicador establecido en el PNDIP para el 2022 es “Cantidad de docentes del MEP capacitados”, cuya meta para el 2022 es de 22.783 al cierre del ejercicio 2022. Si bien la meta del periodo no solo se alcanza, sino que se sobrepasa, gracias a los resultados obtenidos en el año 2020, la meta del periodo (2022) tuvo una ejecución de 8.901, lo que representa un 39.07%; arrojando un cumplimiento bajo³, que se debió principalmente a:

² El Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos en el artículo 2, define al Plan Operativo Anual como el “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.”

³ Según el siguiente criterio, establecido por Mideplan:

- Lineamientos, emitidos por las autoridades del Ministerio de Educación Pública, en relación con la no convocatoria docente a procesos de formación permanente, lo que conllevó a realizar las actividades mediante invitación.
- Al no darse convocatorias al personal docente para participar en actividades de formación, éstas quedan con carácter optativo, lo que originó una gran afectación al logro de la meta.
- Algunas de las actividades de formación previstas en el III y IV trimestre 2022 se cancelaron por parte de las instancias tanto a nivel central como regional, por diversos factores, entre ellos que no hay garantía de la participación de los docentes.
- El proceso de divulgación a las actividades de formación, por medio invitación, se realiza a través de la plataforma del IDPUGS; sin embargo, es necesario generar una cultura para la autogestión de capacitación en los funcionarios.

En términos de la meta acumulada del periodo (2019 – 2022) el resultado es de 107,18%, superándose con ello, la meta planteada “Cantidad de docentes del MEP capacitados”; este resultado, que obedece a la estrategia implementada desde la gestión del instituto, que permitió atender las prioridades establecidas por las autoridades ministeriales al implementar capacitaciones por medios virtuales y a distancia, producto de la pandemia originada por la enfermedad COVID-19, brindó acompañamiento al docente para abordar los escenarios de la educación a distancia y posteriormente, la educación combinada. Así como la ejecución de actividades formativas virtuales de alcance masivo para el cuerpo docente del MEP, con el propósito de contribuir con la formación permanente de las personas docentes de todos los niveles y modalidades, en temáticas fundamentales, tales como el Diseño Universal del Aprendizaje (DUA) dentro de la mediación pedagógica, temas pedagógicos y académicos gestionados con la Dirección de Desarrollo Curricular y el fortalecimiento de las competencias digitales.

Con respecto al PNDIP 2023 – 2026, al 30 de junio, se alcanza el %, del 10% Porcentaje de docentes del MEP capacitados en currículum, asignado para el 2023.

Cumplimiento alto:	Cuando el resultado anual de las metas es mayor o igual al 90%.
Cumplimiento medio:	Cuando el resultado anual de la meta es menor o igual a 89,99% o igual a 50%.
Cumplimiento bajo:	Cuando el resultado de la meta es menor o igual a 49,99%.

Alianzas Estratégicas

Concreción y seguimiento de alianzas estratégicas con entes internacionales, se destacan las establecidas con:

- Plan de Conectividad Educativa de Informática Básica para el Aprendizaje en Línea (Plan Ceibal): con esta alianza el instituto participó de 3 talleres en los que asistió todo el personal del IDP, cuyos resultados serán insumo valioso en el proceso de diseñar una política y modelo para el desarrollo profesional docente con eje en inclusión de tecnologías digitales e innovación educativa.
- Alianza con la Universidad de Chile: busca fortalecer la gestión educativa de las personas directivas de los centros educativos y dependencias del Ministerio de Educación Pública, mediante un proceso formativo que amplíe los saberes, desarrolle las competencias para el ejercicio profesional, de acuerdo con las necesidades y realidad costarricense. Como resultado se espera plantear una Propuesta de Trayecto Formativo Directivo 2023-2026, para mejorar el liderazgo educativo y pedagógico. Actualmente se está en la etapa diagnóstica, para lo cual se contó con la primera misión del equipo académico chileno.
- Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana del Sistema de la Integración Centroamericana (CECC-SICA), mediante la cual se generó, como parte del programa de formación docente de la región, el curso de autoformación: La sazón de la lectoescritura, ofrecido a nivel nacional por medio de la plataforma del instituto, y a nivel de la región (Centroamérica y el Caribe), desde la plataforma CECC – SICA y UNESCO.
- Proyecto de salud mental: UNED y JUPEMA
- Elaboración de política de formación docente:

Estrategia Mentoría: un aprendizaje entre pares

Plantea el contar con una persona mentora, como guía y apoyo desde la experiencia vivida en el proceso educativo, para ayudar a su colega docente a mejorar su práctica educativa. La persona mentora ofrece posibilidades de compartir, ayudar, guiar, orientar en los procesos, a partir de su conocimiento y experiencia.

Se trata de una alternativa diferente, remozada de desarrollo profesional docente, donde se aprovecha el recurso humano que forma parte del sistema educativo para dinamizar las experiencias docentes con el profesorado mentorizado, con el fin de operacionalizar las políticas educativa y curricular, y mejorar la calidad de la mediación pedagógica y la construcción del conocimiento.

Actualmente, esta estrategia tiene como propósitos: mejorar la mediación pedagógica en los procesos de lectoescritura en primero y segundo año del I Ciclo de la Educación General Básica, de manera que repercuta en el fortalecimiento del desempeño docente visible en el desarrollo de las prácticas de aula; e implementar la mentoría como una estrategia de formación continua orientada al desarrollo profesional. En este sentido, se cuenta con el Equipo Central de Mentoría (ECM), conformado por cuatro personas asesoras del IDPUGS y dos de la Dirección de Desarrollo Curricular.

Durante el 2022, se trabajó con un plan piloto que incluyó ocho Direcciones Regionales de Educación (San José Central, San José Norte, San José Oeste, Cartago, Heredia, Desamparados, Guápiles, Puntarenas) y veinte escuelas de atención prioritaria, por lo que se trabaja con veinte facilitadores curriculares de Español que se formaron como personas mentoras. De esta manera, se llegó a 153 docentes, beneficiando aproximadamente a 3960 estudiantes de primero, segundo y tercer año de I Ciclo.

Para la implementación de la estrategia, el ECM diseñó los instrumentos utilizados por las personas mentoras para realizar observaciones de aula, así como el registro de los encuentros individuales y grupales, y las visitas de seguimiento del ECM.

El ECM diseñó e implementó, con las personas mentoras, un curso de 34 horas de estrategia metodológica mixta (presencial – distancia) con el objetivo de cimentar las bases de la estrategia de mentoría en el MEP. Aunado a lo anterior, se les capacitó con un curso de autoformación, de 18 horas acerca del proceso de lectoescritura.

Otras actividades desarrolladas en el 2022 fueron las siguientes:

- Se realizaron tres webinarios informativos con las personas mentoras, mentorizadas y directoras de los centros educativos participantes, con el fin de dar a conocer la estrategia. También se realizaron entrevistas personales a cada persona mentora.

- Se ejecutaron cuatro webinaros formativos acerca del abordaje teórico y metodológico del programa de estudio de Español, estrategias metodológicas de comprensión lectora, escritura y uso de herramientas digitales en la mediación pedagógica. Además, se realizaron dos talleres de conciencia fonológica de manera presencial en las escuelas de Riojalandia y Juanito Mora de la DRE de Puntarenas, con una participación de 49 docentes.
- El ECM visitó en dos ocasiones a las instituciones educativas participantes para brindar acompañamiento, asesoría y seguimiento al desarrollo de la estrategia en cada centro educativo participante, las visitas se llevaron a cabo al inicio del proyecto y en el mes de noviembre. A su vez, se formó un equipo en Teams destinado a compartir material, información general y atención a consultas de la estrategia misma. También se brindó atención por otros medios como el correo electrónico y *WhatsApp*.
- Se realizó una jornada de seguimiento y valoración de los alcances de la estrategia con participación del Equipo Central de Mentoría y las docentes mentoras de las escuelas participantes, de la cual se extraen las siguientes conclusiones:
 - ✓ Personas mentoras más empoderadas y seguras en el acompañamiento de las sesiones individuales y grupales.
 - ✓ Cambio de actitud en docentes mentorizadas, que se muestran más anuentes a realizar cambios en las prácticas pedagógicas.
 - ✓ Se brindó apoyo, acompañamiento y motivación durante las sesiones individuales y grupales, aspectos que señalan las personas docentes como necesarias para mejorar su parte socio afectiva que repercute de manera positiva en su actuar.
 - ✓ Se da un aprendizaje entre pares, partiendo de las necesidades específicas de la persona docente y su contexto. A su vez, se conoce en profundidad la labor docente compartiendo técnicas y estrategias didácticas.
 - ✓ Se observa cambios metodológicos en las lecciones de Español, pasando de clases tradicionales a otras más dinámicas y acordes con el enfoque y abordaje metodológico del programa de estudio.
 - ✓ Algunos docentes mentorizados eran noveles, por lo que se les brindó un acompañamiento mayor.

El proceso de mentoría durante el año 2023 inició invitando a participar a cincuenta centros educativos de las 23 direcciones regionales de educación que cuentan con recargo de personas facilitadoras curriculares de Español. De estos, catorce participaron en el año 2022.

Con ese fin en mente, se realizaron entrevistas a las personas facilitadoras nuevas para diagnosticar conocimientos básicos del área de lectoescritura, cualidades personales y contestar algunas consultas relacionadas con la estrategia. También se desarrolló el webinario “Estrategia mentoría: 2023”, con personal de las direcciones regionales y centros educativos brindando información general.

Posteriormente, se implementó el curso de autoformación de 18 horas de “La sazón de la lectoescritura: la conciencia fonológica”, curso base para las personas mentoras. Este curso lo reprobó 5 personas que no lo terminaron o no lo iniciaron, aunque se les recordó constantemente. Luego participaron en el curso de “Mentoría: una estrategia para el aprendizaje entre pares” de 40 horas. En ese curso aprobaron 28 y reprobó 6 docentes. Aunado a lo anterior, se diseñó y ejecutó el curso “Mentoría: una estrategia para el aprendizaje entre pares II” de 16 horas para las personas mentoras del 2022, con el fin de reforzar conocimientos en la aplicación de los instrumentos. En este curso aprobaron 12 docentes. Adicionalmente, se realizó el primer webinario titulado “Conciencia fonológica y el proceso de lectoescritura”. Se brinda un seguimiento cercano al proceso mediante visitas, el correo electrónico y por medio de un equipo de *Teams*, en el cual se les comparte material y se atienden consultas.

No obstante, algunas docentes se han retirado de la estrategia por diversas razones: salud física y emocional (stress) ya que tienen demasiada carga laboral, choque de horario, falta de disposición de docentes mentorizadas, directoras que no brindan el apoyo requerido pese a la circular firmada por el Viceministro Académico donde se instruye con respecto al tiempo requerido para la estrategia, entre otras. Ante ese panorama, actualmente se cuenta con la participación de catorce regiones, 9 centros educativos del 2022 y dieciséis nuevos, para un total de 25 personas mentoras.

Estudio TALIS

TALIS (por sus siglas en inglés, Teaching and Learning Internacional Survey) es el estudio promovido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en los países suscritos, que compara internacionalmente las condiciones de enseñanza y aprendizaje, brinda recomendaciones en clima escolar, prácticas docentes, evaluaciones, liderazgo y gestión. La información obtenida es complemento de la que brinda el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) del mismo organismo. Tiene como objetivo ayudar a que los países analicen y desarrollen políticas para la persona docente. Se aplica a docentes y a personas directoras. La próxima edición de TALIS será en el 2024, en la que por primera vez participará nuestro país, y en ese sentido, para el 2023 se tiene previsto el estudio de campo, siempre en coordinación con la OCDE.

En febrero del 2022, se realizó el pilotaje, con representación del personal docente y directivo del III Ciclo de la Educación General Básica de todas las modalidades educativas presentes a lo largo y ancho del país.

Este pilotaje se desarrolló mediante la técnica de grupo focal, utilizando la aplicación de guías con aspectos generadores de discusión. Además, se validaron los cuestionarios para docentes y personal director enviados por la organización y que se utilizarán, una vez ajustados, en las siguientes fases.

Aunado a lo anterior, se avanzó en lo siguiente:

- Envío de la base de datos con todos los centros educativos elegibles a participar en dicho ejercicio.
- El equipo de muestreo de TALIS en Alemania escogió, de manera aleatoria, 30 centros educativos que participarán en el ejercicio.
- Los asesores enlaces del instituto participaron en el entrenamiento para el uso de los sistemas informáticos, por medio de los cuales se ejecutará la base de datos y aplicarán las encuestas.
- Se realizó, de manera presencial, una divulgación del proyecto con las direcciones regionales.

- Se contactó presencialmente con las personas directoras de los colegios que participarán en el ejercicio de campo, con el fin de seleccionar una persona coordinadora de cada centro para posteriormente determinar la lista del personal docente que participará del ejercicio.
- En noviembre 2022 se inició con las tareas de estructuración de la encuesta en el sistema informático para que esté disponible para su aplicación en línea, se espera que esté concluido en enero 2023.

En lo que va del 2023, se ha recopilado la lista de docentes que participaron en el ejercicio de campo, esto mediante la ayuda de una persona coordinadora en cada uno de los 30 colegios elegidos para la muestra. Además, entre el 01 de febrero y el 30 de marzo, se ejecutó la encuesta, como un ejercicio de validación para probar el funcionamiento y la capacidad de los recursos y talento humano. De este ejercicio se aprendieron varias lecciones necesarias para la aplicación exitosa de la encuesta programada para el año 2024.

En el mes de abril de 2023 se procedió a consolidar la base de datos con la información obtenida del ejercicio de campo, así como de la participación de cada uno de los sujetos de información, por ejemplo, tiempo de duración en la respuesta, cuantas veces ingresó al sistema para contestar, si completó o no la encuesta, etc. Toda esa información de manera anónima. Además, se realizó el envío de la base de datos con las respuestas de las personas participantes así como de las estadísticas de participación de los sujetos de información.

Adicionalmente se elaboró un plan de ejecución de las tareas a desarrollar previo a la aplicación de la encuesta en 2024, el mismo se entregó en el mes de julio de 2023 al equipo coordinador en Alemania (IEA).

Durante los siguientes meses de julio y agosto de 2023, se consolidarán las listas de los colegios que participarán en la encuesta del 2024 y sus datos de contacto. Además, se atenderá la reunión en septiembre de los National Project Manager (NPM) y National Data Manager (NDM) de todos los países participantes para conocer los detalles a nivel internacional del ejercicio ejecutado en el 2023 y definir los detalles de la ejecución de la encuesta principal en 2024.

Finalmente, en el periodo que va de noviembre 2023 a mayo 2024, se realizarán las coordinaciones con las Direcciones Regionales de Educación, y cada colegio participante, para cubrir todos los detalles relacionados con la ejecución de la encuesta, programada para el periodo comprendido entre junio y agosto de 2024.

Servicios de Psicoeducación y Autocuidado “Estamos con vos”

El servicio de la línea telefónica de psicoeducación y autocuidado “Estamos con vos”, surge como una iniciativa de la Dirección Ejecutiva, en el marco de la realidad que vive el país desde el año 2020, debido a la pandemia por el Covid 19, con gran impacto en el desempeño de las personas funcionarias del Ministerio de Educación Pública, al verse obligadas a replantear sus formas de trabajo y modificar la dinámica de vida para cumplir con las funciones de sus cargos.

En el caso del estrato docente, en particular, es fundamental una estabilidad emocional que les permita gestionar la tensión que las demandas actuales les confieren y canalicen la atención de posibles crisis, en el campo académico y emocional presentadas por los estudiantes, ante los nuevos escenarios planteados.

Mediante este servicio, profesionales en psicología orientan a las personas usuarias del MEP, para enfrentar situaciones de estrés, sobre carga laboral, ansiedad, tristeza, depresión entre otras para atender las situaciones que se presentan en el ámbito laboral.

Ante las limitaciones presupuestarias que amenazaron la continuidad del servicio, se propició una relación de cooperación con el Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (COLYPRO), por medio de la cual se pudo solventar la problemática, gracias a lo cual 199 funcionarios hicieron uso del servicio durante el 2022.

Conscientes de la relevancia que tiene el tema de la salud mental y a partir del análisis de los resultados obtenidos en este proyecto, desde la Dirección Ejecutiva se considera una nueva propuesta que tenga mayor incidencia y alcance en el personal docente. Por ello, se inicia un nuevo proyecto liderado desde el instituto, con la participación de la Universidad Estatal a Distancia y la Junta de Pensiones del Magisterio; bajo esta alianza, se propone conformar una oferta actividades formativas y el desarrollo de una campaña de divulgación.

Equipamiento tecnológico y de mobiliario para las salas de videoconferencia y Centros de Formación

Se continúa brindando seguimiento a la ejecución de la contratación por Servicios Gestionados para el Equipamiento de 40 salas de videoconferencia del IDPUGS, número 2019LN-000001-0013200001, que incluye el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de comunicación, así como de los aires acondicionados de los espacios físicos, de tal manera que se asegure la continuidad del servicio para los procesos formativos.

Además, para las salas no incluidas en la contratación, se procura, aunque con limitaciones, dar el soporte y mantenimiento por parte del personal técnico del Departamento de Gestión de Recursos. En ambos casos, se logra brindar un servicio estable, actualizado y de calidad.

Otros logros 2019 – 2021 que inciden en la gestión:

- Remodelación de las salas de formación del instituto
- Implementación de la certificación digital
- Digitalización de instrumentos y documentos
- Cierre del proceso de seguimiento del informe N°82-16 Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) con la atención de las recomendaciones y conclusión
- del proceso de seguimiento, con lo cual la Auditoría Interna comunica al Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, que se ha cumplido razonablemente con las siguientes recomendaciones: 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.12, 4.13, 4.14, 4.15, 4.16, 4.17, 4.18, 4.19, 4.20, 4.21, 4.22, 4.23, 4.24, 4.25, 4.26, 4.27, 4.28, 4.29, 4.30 y 4.31. Se dejan sin efecto las siguientes recomendaciones: 4.1 y 4.11, que son resorte de las autoridades ministeriales (Oficio AI –ME-0018-2023).

Resultados de las Metas - Plan Operativo Anual 2022

Criterio de clasificación del logro de las metas

El criterio de clasificación del logro de las metas al 31 de diciembre de 2022 utilizado es el establecido en la Guía para la Programación, Reprogramación y Seguimiento del POA Sistema de Planificación Institucional MEP Direcciones Regionales de Educación Direcciones Oficinas Centrales, el cual se muestra a continuación:

Cuadro N°1
Criterios de Clasificación de Logro de Metas
Anual

Estado de avance		Anual	
		Interpretación	Rangos
Cumplimiento óptimo	El resultado anual de la meta es mayor o igual que 100% (acorde con los niveles de logro superiores a lo programado sin que medie causa de índices subestimados).	≥ 100	
Cumplimiento satisfactorio	Niveles de logro mayores al 90% y menores que 100% en condiciones imprevistas de limitación justificada.	≥ 90	< 100
Cumplimiento moderado	Resultado anual de la meta es igual o mayor a 70% y menor que 90%.	≥ 70	< 90
Cumplimiento insuficiente	Resultado anual de la meta es igual o mayor a 60% y menor que 70%.	≥ 60	< 70
Cumplimiento deficiente	Resultado anual de la meta es menor que 60%.	< 60	

Fuente: Elaboración del Departamento de Programación y Evaluación.

Resultado de las Metas Estratégicas

El IDPUGS consignó en el POA 2022 dieciocho objetivos e igual número de metas, para lo cual consideró los siguientes planes y áreas estratégicas:

1. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022: Área Estratégica: Educación para el desarrollo sostenible y la convivencia, Intervención estratégica: Aseguramiento de la Calidad Docente.
2. Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Educación Pública.

3. Plan Estratégico de Tecnología de Información del Ministerio de Educación Pública (PETI).
4. Plan Integral de Nivelación Académica 2022-2025 (PINA).
5. Políticas institucionales en materia de discapacidad, directriz N°285-MEP.
6. Aseguramiento de la calidad en la gestión formativa-financiera.
7. Internacionalización del IDPUGS.

A continuación, en el cuadro N°2 se presentan los resultados de las metas de los objetivos estratégicos del POA 2022 del IDPUGS, el cual incluye el logro, logro porcentual y calificación de cumplimiento de las áreas estratégicas, según el criterio citado.

Cuadro N°2
Resultados de Cumplimiento de Metas
Áreas Estratégicas del Plan Operativo Anual
Al 31 de diciembre, 2022

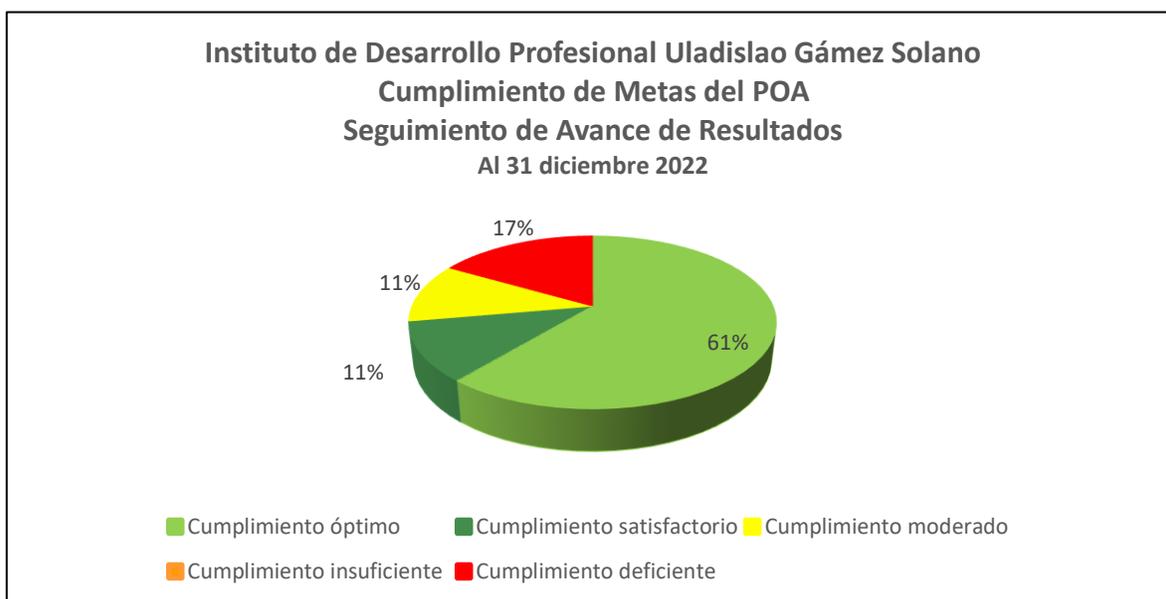
Área	Objetivo del POA	Meta numérica	Meta descriptiva	Resultados Acumulados		
				Logro Anual	Logro Anual Porcentual	Calificación de Cumplimiento
Políticas institucionales en materia de discapacidad	Contribuir con el Desarrollo Profesional de los funcionarios activos del MEP mediante la contratación administrativa de Servicios Profesionales en interpretación del lenguaje de señas costarricense (Lesco), para la accesibilidad e inclusión	100	Contribuir mediante el 100% de la contratación administrativa de Servicios Profesionales en interpretación de la lengua utilizada nativamente por personas no oyentes en Costa Rica (Lesco), con el Desarrollo Profesional de los funcionarios activos del MEP para la accesibilidad e inclusión	80	80%	Cumplimiento Moderado
PNDIP	PND- Capacitar a docentes del MEP para el mejoramiento del desempeño profesional	22783	Capacitar a 22.783 docentes en servicio del MEP con el Plan de Formación Permanente 2020 del IDPUGS para apoyar el desempeño profesional. (objetivo también asociado al PINA)	8901	39%	Cumplimiento Deficiente
PETI	Cumplir con las metas establecidas en el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI).	100	Cumplir con el 100% de las metas establecidas en el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI).	100	100%	Cumplimiento Óptimo
Aseguramiento de la Calidad Docente	Fortalecer el desempeño laboral y profesional del personal activo del MEP de los estratos técnico-docente, administrativo-docente y administrativo, mediante la ejecución de las actividades de capacitación de la oferta formativa según grupos prevista en el PFP del IDPUGS	568	Fortalecer mediante la ejecución de 568 actividades de capacitación contempladas en la oferta formativa del Plan de Formación Permanente del IDPUGS 2022, la gestión educativa, pedagógica y administrativa del personal en puestos profesionales y directivos en los estratos docente, técnico-docente, administrativo-docente y administrativo de los Centros Educativos, de las Direcciones Regionales de Educación y de Oficinas Centrales del MEP.	117	21%	Cumplimiento Deficiente
Aseguramiento de la Calidad Docente	Orientar el proceso educativo del MEP mediante el establecimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de campo, que permita la aplicación de los parámetros de medición de la calidad de las encuestas Talis de la OCDE.	100	Orientar mediante el establecimiento del 100% de las condiciones necesarias para el ejercicio de campo, el proceso educativo del MEP que permita la aplicación de los parámetros de medición de la calidad de las encuestas Talis de la OCDE.	100	100%	Cumplimiento Óptimo

Área	Objetivo del POA	Meta numérica	Meta descriptiva	Resultados Acumulados		Calificación de Cumplimiento
				Logro Anual	Logro Anual Porcentual	
Internacionalización del IDPUGS	Proyectar nacional e internacionalmente al IDPUGS mediante el establecimiento de alianzas público privadas para el desarrollo profesional del personal activo del MEP.	4	Proyectar al IDPUGS mediante el establecimiento de 4 alianzas público y privadas a nivel nacional e internacional para el desarrollo profesional docente del MEP.	4	100%	Cumplimiento Óptimo
PINA	Ejecutar acciones técnico administrativas con el fin de atender los aspectos críticos que inciden directamente en la implementación de la nivelación académica.	200	Ejecutar acciones técnico administrativas, mediante 200 servicios de psico educación y autocuidado brindados, con el fin de atender los aspectos críticos que inciden directamente en la implementación de la nivelación académica.	199	100%	Cumplimiento Satisfactorio
Aseguramiento de la Calidad Docente	Contribuir con los procesos de lectura y escritura dirigidos a docentes de primer y segundo año mediante la implementación de la estrategia de Mentoría.	100	Contribuir mediante el 100% de implementación de la estrategia de Mentoría, con los procesos de lectura y escritura dirigidos a docentes de primer y segundo año	100	100%	Cumplimiento Óptimo
Aseguramiento de la Calidad Docente	Mantener las condiciones de infraestructura tecnológica de la red de Telepresencia del IDPUGS mediante el seguimiento de la ejecución contractual, para favorecer la puesta en práctica de la oferta formativa virtual	100	Mantener mediante el 100% del seguimiento de la ejecución contractual las condiciones de infraestructura tecnológica de la red de Telepresencia del IDPUGS, para favorecer la puesta en práctica de la oferta formativa virtual	100	100%	Cumplimiento Óptimo
PINA	Ejecutar acciones técnico administrativas con el fin de atender los aspectos críticos que inciden directamente en la implementación de la nivelación académica.	11851	Ejecutar acciones técnico administrativas, mediante la capacitación de 30.000 personas docentes capacitadas en las actividades de formación permanente programadas para fortalecer las competencias digitales, con el fin de atender los aspectos críticos que inciden directamente en la implementación de la nivelación académica.	6484	55%	Cumplimiento Deficiente

En resumen, en el siguiente gráfico se observa que el instituto tiene 11 metas con un cumplimiento óptimo las cuales representan el 61% de metas, además tiene un 11% de metas cuyo cumplimiento es satisfactorio, entre ambas constituyen el 72%.

Por otra parte, tiene un 11% de metas con cumplimiento moderado y un 17% con cumplimiento deficiente, es decir, tiene 2 y 3 metas respectivamente, para cada una de estas clasificaciones.

Gráfico N°1



Es importante mencionar que el objetivo "Fortalecer el desempeño laboral y profesional del personal activo del MEP de los estratos técnico-docente, administrativo-docente y administrativo, mediante la ejecución de las actividades de capacitación de la oferta formativa según grupos prevista en el PFP del IDPUGS", la cual refleja un cumplimiento deficiente, presenta un error en la meta numérica consignada en el POA, esto debido a que incluye actividades de prácticas docentes consideradas en otro objetivo; el dato correcto de la meta sería 156 actividades de capacitación según grupos (actividades por áreas estratégicas que incluye los estratos (técnico-docente, administrativo docente y administrativo), por esta razón, la meta refleja un cumplimiento deficiente (si el dato se hubiera consignado correctamente, y tomando en consideración que, en el 2022, se gestionaron 117 actividades de capacitación estaría presentando un cumplimiento moderado).

En relación con el objetivo "Capacitar a docentes del MEP para el mejoramiento del desempeño profesional", vinculada al PND, como se indicó anteriormente, el cumplimiento de ésta se vio afectada fundamentalmente debido a:

- Lineamientos, emitidos por las autoridades del Ministerio de Educación Pública, en relación con la no convocatoria docente a procesos de formación permanente, lo que conllevó a realizar las actividades mediante invitación.

- Al no darse convocatorias al personal docente para participar en actividades de formación, éstas quedan con carácter optativo, lo que originó una gran afectación al logro de la meta.
- Algunas de las actividades de formación previstas en el III y IV trimestre 2022 se cancelaron por parte de las instancias, tanto a nivel central como regional, por diversos factores, entre ellos que no hay garantía de la participación de los docentes.
- El proceso de divulgación a las actividades de formación, por medio invitación, se realiza a través de la plataforma del IDPUGS; sin embargo, es necesario generar una cultura para la autogestión de capacitación en los funcionarios.

Esos mismos factores afectaron el cumplimiento de la meta Ejecutar acciones técnico administrativas, mediante la capacitación de 30.000 personas docentes capacitadas en las actividades de formación permanente programadas para fortalecer las competencias digitales, con el fin de atender los aspectos críticos que inciden directamente en la implementación de la nivelación académica.

Avance de Resultados Cumplimiento de Metas POA 2023

El IDPUGS consignó en el POA 2023 veinticinco objetivos e igual número de metas, para lo cual consideró los siguientes planes y áreas estratégicas:

1. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022: Área Estratégica: Educación para el desarrollo sostenible y la convivencia, Intervención estratégica: Aseguramiento de la Calidad Docente (en el proceso de formulación) y el Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026: Intervención Pública “4 Fortalecimiento de las capacidades docentes para el mejoramiento del desempeño profesional” una vez que entra en vigencia.
2. Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Educación Pública.
3. Plan Estratégico de Tecnología de Información del Ministerio de Educación Pública (PETI).
4. Plan Integral de Nivelación Académica 2022-2025 (PINA).
5. Políticas institucionales en materia de discapacidad, directriz N°285-MEP.

A continuación, en el cuadro N°3 se presentan los resultados de las veinticinco metas de los objetivos propuestos en el POA 2023 del IDPUGS, el cual incluye el logro, logro porcentual y calificación de cumplimiento según los criterios supra citados.

Cuadro N°3
Resultados de Cumplimiento de Metas
Al 30 de junio, 2023

N°	Objetivo del POA	Meta numérica	Meta descriptiva	Logro Acumulado	Logro Porcentual Acumulado	Calificación de Cumplimiento al I Trim
1	Garantizar en las plataformas digitales de formación, información y comunicación del IDPUGS, mediante a implementación del diseño universal del aprendizaje, para el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de discapacidad.	100	Garantizar el 100% de implementación del diseño universal del aprendizaje en las plataformas digitales de formación, información y comunicación del IDPUGS, para el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de discapacidad.	100	100,00%	Acorde al Plan
2	Orientar el Proceso Formativo y de Desarrollo Profesional de los funcionarios activos del MEP, mediante la realización de la 1era etapa de la Política de Formación Permanente y Desarrollo Profesional Institucional.	100	Orientar el 100% de realización de la 1era etapa de la Política de Formación Permanente y Desarrollo Profesional Institucional, el Proceso Formativo y de Desarrollo Profesional de los funcionarios activos del MEP.	45	45,00%	Rezago Subsancionable
3	Orientar la gestión del Instituto, mediante la elaboración del Plan Estratégico Institucional del IDPUGS, fortaleciendo la labor operativa y potenciando el valor público.	100	Orientar mediante el 100% de elaboración del Plan Estratégico Institucional del IDPUGS, la gestión del Instituto, fortaleciendo la labor operativa y potenciando el valor público.	0	0,00%	Ausencia de cumplimiento
4	Fortalecer la gestión ejecutiva del IDPUGS, mediante la implementación de un Proyecto de Cooperación Estratégica con diversas instancias, que contribuyan y enriquezcan la labor institucional.	100	Fortalecer mediante el 100% de implementación del Proyecto de Cooperación Estratégica con diversas instancias, la gestión ejecutiva del IDPUGS, que contribuya y enriquezca la labor institucional.	36	36,00%	Rezago Subsancionable
5	(PINA psicoeducación) Promover estrategias de servicios de psicoeducación y autocuidado.	50	(PINA psicoeducación) Promover mediante 50 servicios de psicoeducación y autocuidado mediante la línea Estamos con Vos.	0	0,00%	Ausencia de cumplimiento
6	Contribuir con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional de los docentes en servicio del MEP mediante la ejecución de un ejercicio de campo, que permita la aplicación de los parámetros de medición de la calidad de las encuestas Talis de la OCDE.	100	Contribuir mediante el 100% de ejecución de un ejercicio de campo, con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional de los docentes en servicio del MEP, que permita la aplicación de los parámetros de medición de la calidad de las encuestas Talis de la OCDE.	75	75,00%	Acorde al Plan
7	Contribuir con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional del personal docente en servicio del MEP mediante un diagnóstico de detección de necesidades de formación.	100	Contribuir mediante el 100% de un diagnóstico de detección de necesidades de formación, con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional del personal docente en servicio del MEP.	90	90,00%	Acorde al Plan
8	Contribuir con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional del personal docente en servicio del MEP mediante una investigación de necesidades de formación permanente en el desarrollo de las habilidades para el estudiantado de secundaria, definidas en la política curricular Educar para una nueva ciudadanía.	100	Contribuir mediante el 100% de la investigación de necesidades de formación permanente en el desarrollo de las habilidades para el estudiantado de secundaria, con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional del personal docente en servicio del MEP, definidas en la política curricular Educar para una nueva ciudadanía.	10	10,00%	Retraso sustantivo difícilmente recuperable

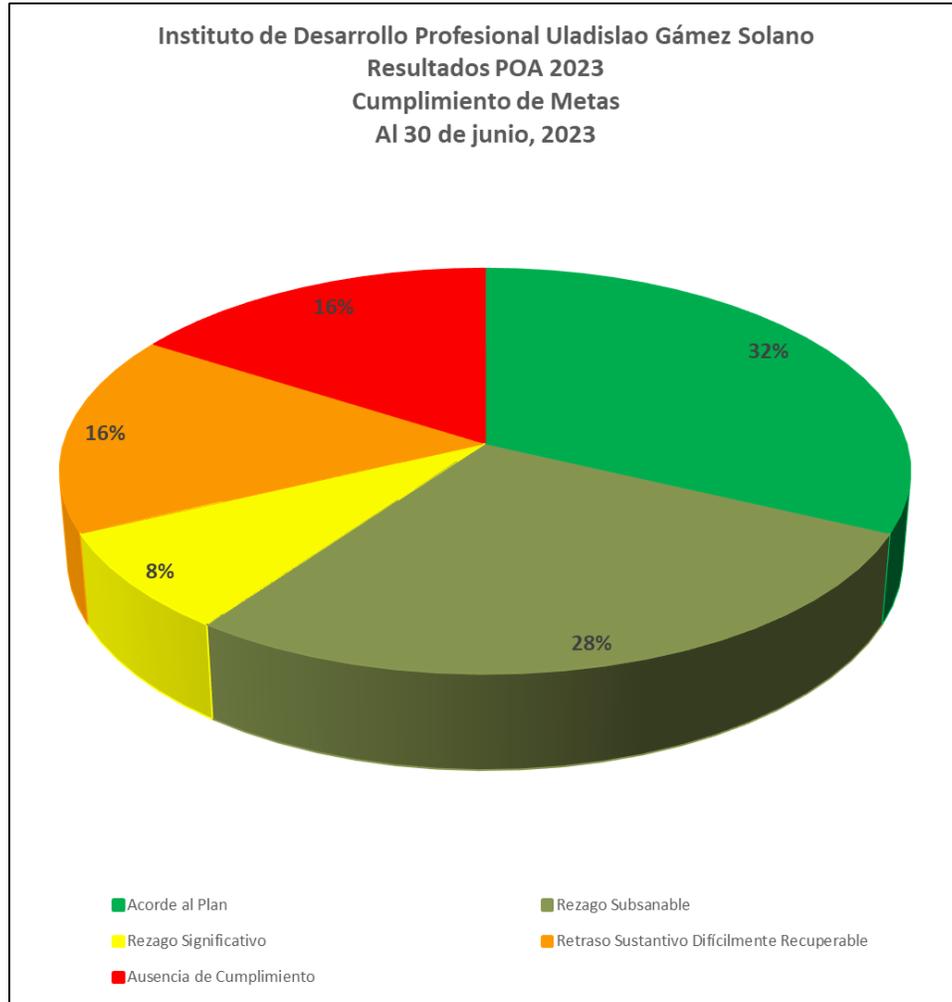
N°	Objetivo del POA	Meta numérica	Meta descriptiva	Logro Acumulado	Logro Porcentual Acumulado	Calificación de Cumplimiento al I Trim
9	(PINA Territorios Indígenas) Fortalecer el quehacer del personal docente del MEP, mediante la capacitación en saberes disciplinarios a personas docentes que laboran en territorios indígenas, orientados a la nivelación académica, de acuerdo con su contexto.	390	(PINA Territorios Indígenas) Fortalecer mediante 390 docentes capacitados en saberes disciplinarios a personas docentes que laboran en territorios indígenas, el quehacer del personal docente del MEP orientados a la nivelación académica, de acuerdo con su contexto.	0	0,00%	Ausencia de cumplimiento
10	(PINA DUA) Contribuir con la implementación de las estrategias de inclusividad en los procesos educativos que desarrolla el personal docente, mediante la capacitación en el Diseño Universal para los Aprendizajes (DUA), y así apoyar a las personas estudiantes con diferentes capacidades en su inserción en el proceso educativo de manera equitativa.	30	(PINA DUA) Contribuir mediante el 30% de la capacitación en el Diseño Universal para los Aprendizajes (DUA), con la implementación de las estrategias de inclusividad en los procesos educativos que desarrolla el personal docente y así apoyar a las personas estudiantes con diferentes capacidades en su inserción en el proceso educativo de manera equitativa	0,6	2,00%	Retraso sustantivo difícilmente recuperable
11	(PINA Mediación Pedagógica) Fortalecer el desempeño del personal docente del MEP, mediante la capacitación en actividades de formación permanente programadas para el fortalecimiento de la mediación pedagógica, y se contribuya con la nivelación académica y curricular de las personas estudiantes.	10000	(PINA Mediación Pedagógica) Fortalecer mediante 10.000 docentes capacitados en actividades de formación permanente programadas para el fortalecimiento de la mediación pedagógica, y se contribuya con la nivelación académica y curricular de las personas estudiantes	1295	12,95%	Retraso sustantivo difícilmente recuperable
12	(PINA Competencias Digitales) Fortalecer el desempeño del personal docente del MEP por medio de la capacitación en actividades de formación permanente programadas, para el fortalecimiento de las competencias digitales, y su incidencia en los procesos de mediación pedagógica.	15000	(PINA Competencias Digitales) Fortalecer por medio de la capacitación en actividades de formación permanente programadas a 15.000 docentes, para el fortalecimiento de las competencias digitales, y su incidencia en los procesos de mediación pedagógica.	742	4,95%	Retraso sustantivo difícilmente recuperable
13	Asegurar la pertinencia de la oferta formativa para el personal en servicio del MEP, mediante la consolidación de un Plan de Formación Permanente 2024 de acuerdo con los requerimientos del Plan Nacional de Desarrollo, la Política Educativa y la Transformación Curricular así como los lineamientos establecidos desde el IDPUGS y se atiendan las brechas formativas y de desempeño del personal de manera que se contribuya al mejoramiento de los procesos educativos y su gestión.	100	Asegurar mediante el 100% de consolidación el Plan de Formación Permanente 2024, la pertinencia de la oferta formativa para el personal en servicio del MEP, de acuerdo con los requerimientos del Plan Nacional de Desarrollo, la Política Educativa y la Transformación Curricular así como los lineamientos establecidos desde el IDPUGS y se atiendan las brechas formativas y de desempeño del personal de manera que se contribuya al mejoramiento de los procesos educativos y su gestión.	20	20,00%	Rezago Significativo
14	Contribuir con los procesos de mediación pedagógica de docentes de primer y segundo año del MEP, en relación con los procesos de lectura y escritura y en ciencias mediante la implementación de la mentoría como estrategia de acompañamiento y desarrollo profesional, así como del desarrollo de las habilidades de aprendizaje en dichas áreas.	100	Contribuir mediante el 100% de implementación de la mentoría, con los procesos de mediación pedagógica de docentes de primer y segundo año del MEP, en relación con los procesos de lectura y escritura y en ciencias como estrategia de acompañamiento y desarrollo profesional, así como del desarrollo de las habilidades de aprendizaje en dichas áreas	60	60,00%	Acorde al Plan
15	Fortalecer la gestión educativa en los centros educativos, así como la gestión pública educativa mediante la ejecución de actividades de capacitación contempladas en el Plan de Formación Permanente del IDPUGS 2023, dirigidas al personal técnico-docente, administrativo-docente y administrativo, e incidir en el mejoramiento de la gestión de los procesos educativos.	146	Fortalecer mediante la ejecución de 146 actividades de capacitación contempladas en el Plan de Formación Permanente del IDPUGS 2023, a la gestión educativa en los centros educativos, así como la gestión pública educativa, dirigidas al personal técnico-docente, administrativo-docente y administrativo, e incidir en el mejoramiento de la gestión de los procesos educativos.	58	39,73%	Rezago Subsanable
16	Favorecer la fluidez tecnológica y la innovación en las prácticas educativas de los funcionarios activos del MEP, mediante la implementación de la oferta de formación virtual, para la mejora en su desempeño profesional y el cumplimiento de la así como al (PATDE) Política para el Aprovechamiento de las Tecnologías Digitales.	100	Favorecer mediante el 100% de la implementación de la oferta de formación virtual, la fluidez tecnológica y la innovación en las prácticas educativas de los funcionarios activos del MEP, para la mejora en su desempeño profesional	40	40,00%	Rezago Subsanable
17	Contribuir a la formación permanente de los funcionarios activos del MEP, mediante la ejecución de la oferta de actividades de transmisión en directo y diferido, para mejorar el desempeño en la labor educativa.	100	Contribuir mediante el 100% de la ejecución de la oferta de actividades de transmisión en directo y diferido, a la formación permanente de los funcionarios activos del MEP para mejorar el desempeño en la labor educativa	50	50,00%	Acorde al Plan
18	Mantener las condiciones de infraestructura tecnológica de la red de Telepresencia del IDPUGS mediante el seguimiento de la ejecución contractual, para favorecer la puesta en práctica de la oferta formativa virtual.	100	Mantener mediante el 100% de seguimiento de la ejecución contractual, las condiciones de infraestructura tecnológica de la red de Telepresencia del IDPUGS, para favorecer la puesta en práctica de la oferta formativa virtual.	50	50,00%	Acorde al Plan

N°	Objetivo del POA	Meta numérica	Meta descriptiva	Logro Acumulado	Logro Porcentual Acumulado	Calificación de Cumplimiento al I Trim
19	(PETI) Propiciar el desarrollo de competencias digitales en los funcionarios activos del MEP, mediante el cumplimiento de las metas del PETI, para la innovación en las prácticas educativas.	100	(PETI) Propiciar mediante el 100% de cumplimiento de las metas del PETI, el desarrollo de competencias digitales en los funcionarios activos del MEP, para la innovación en las prácticas educativas.	20	20,00%	Rezago Significativo
20	Contribuir con la operacionalización de la nueva estrategia interna de evaluación del desempeño, mediante la ejecución de la evaluación de percepción del personal docente participante en la capacitación ejecutada, para la oportuna toma de decisiones institucional.	100	Contribuir mediante el 100% de la ejecución de la evaluación de percepción del personal docente participante en la capacitación ejecutada, con la operacionalización de la nueva estrategia interna de evaluación del desempeño, para la oportuna toma de decisiones institucional.	0	0,00%	Ausencia de cumplimiento
21	Determinar la eficacia, pertinencia y el impacto a corto plazo del Plan de Formación Permanente (PFP) del MEP 2023, mediante la evaluación de las actividades de capacitación certificadas de la oferta formativa del PFP 2023, a través del Modelo de Evaluación (MODEVA).	101	Determinar mediante la evaluación de 101 actividades de capacitación certificadas de la oferta formativa del PFP 2023, la eficacia, pertinencia y el impacto a corto plazo del Plan de Formación Permanente (PFP) del MEP 2023, a través del Modelo de Evaluación (MODEVA)	91	90,10%	Acorde al Plan
22	Contribuir con los procesos administrativos, técnicos y pedagógicos, ejecutados por las dependencias gestoras, mediante la evaluación de las actividades de asistencia, para la mejora en la oferta formativa que se brinda.	25	Contribuir mediante la evaluación de 25 actividades de asistencia, con los procesos administrativos, técnicos y pedagógicos, ejecutados por las dependencias gestoras, para la mejora en la oferta formativa que se brinda.	12	48,00%	Rezago Subsanable
23	Gestionar la información financiera del IDPUGS, mediante la elaboración y comunicación de informes financieros en apego a las NICSP y la normativa vigente, para la oportuna y efectiva toma de decisiones en el Instituto.	14	Gestionar mediante la elaboración y comunicación de 14 informes financieros, la información financiera del IDPUGS, en apego a las NICSP y la normativa vigente, para la oportuna y efectiva toma de decisiones en el Instituto.	6	42,86%	Rezago Subsanable
24	Fortalecer la Gestión Administrativa del IDPUGS, mediante la gestión de los procesos de contratación administrativa, de acuerdo con el Plan de Compras del Instituto y la legislación actual, para la operatividad institucional.	30	Fortalecer mediante la gestión de 30 procesos de contratación administrativa, la Gestión Administrativa del IDPUGS, de acuerdo con el Plan de Compras del Instituto y la legislación actual, para la operatividad institucional.	11	36,67%	Rezago Subsanable
25	Gestionar la correcta administración de los bienes del IDPUGS, mediante la actualización del registro de los activos, para su óptimo aprovechamiento institucional.	100	Gestionar mediante el 100% de la actualización del registro de los activos, la correcta administración de los bienes del IDPUGS para su óptimo aprovechamiento institucional.	85	85,00%	Acorde al Plan

En resumen, en el siguiente gráfico se observa que el instituto tiene 8 metas con clasificación acorde al plan, las cuales representan el 32%. Además, tiene un 28% de metas cuya clasificación es con rezago subsanable, entre ambas constituyen el 60%.

Por otra parte, las metas clasificadas con rezago significativo representan el 8% y las metas cuya ejecución se clasifican en retraso sustantivo difícilmente recuperable y ausencia de cumplimiento representa el 16% cada una.

Gráfico N°2

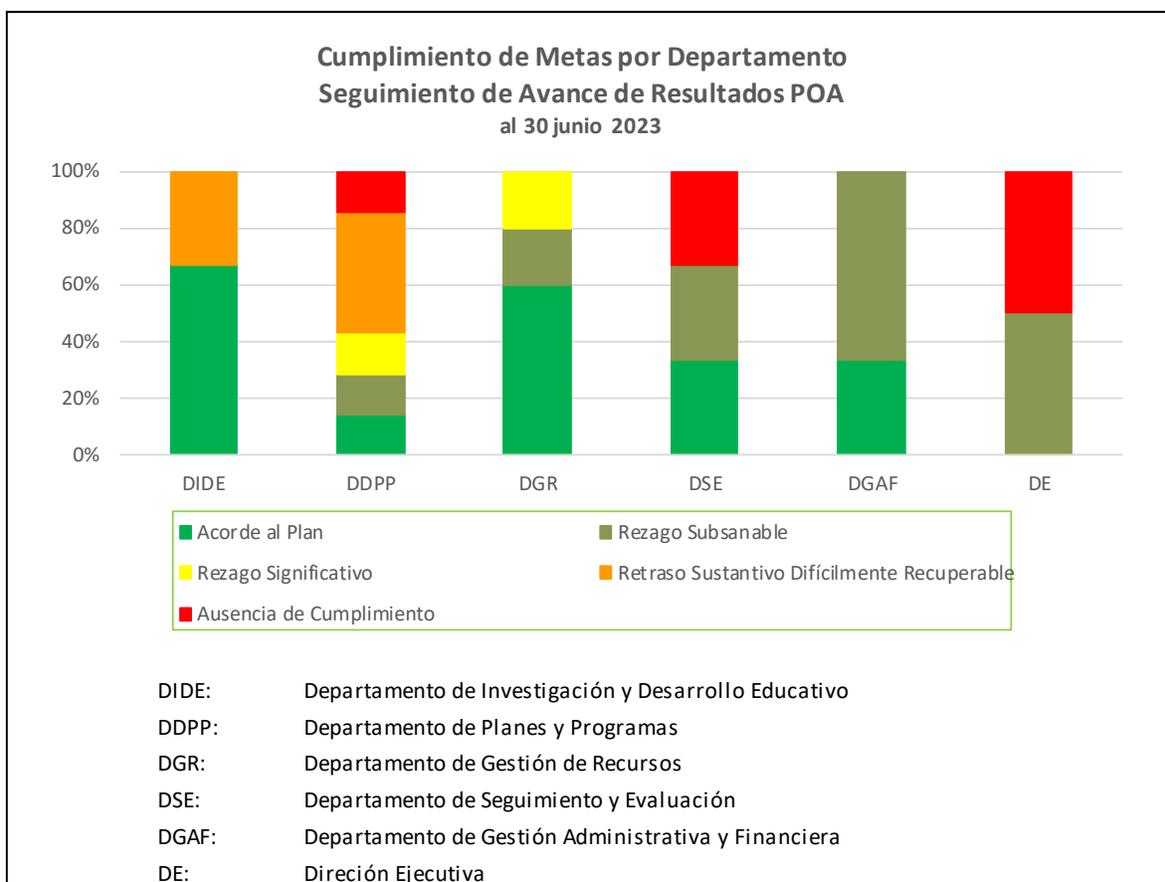


Es importante mencionar que la meta “Garantizar el 100% de implementación del diseño universal del aprendizaje en las plataformas digitales de formación, información y comunicación del IDPUGS, para el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de discapacidad”, fue cumplida ya que se actualizaron las plataformas para cursos virtuales (capacitación y autoformación con la última versión de MOODLE) esto permite la inclusión de servicios DUA, con el soporte de Gestión de Informática.

Asimismo, la meta “Contribuir mediante el 100% de un diagnóstico de detección de necesidades de formación, con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional del personal docente en servicio del MEP”, refleja un avance del 90%

Por otra parte, a nivel departamental el gráfico N°2 muestra que el Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo, Planes y Programas, Gestión de Recursos, Seguimiento y Evaluación y Gestión Administrativa y Financiera tiene metas clasificadas con cumplimiento de acuerdo al plan. Asimismo, los Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo, Planes y Programas, Seguimiento y Evaluación y la Dirección Ejecutiva tienen metas clasificadas con retraso sustantivo difícilmente recuperable y ausencia de cumplimiento.

Gráfico N°3



Las razones que justifican las metas cuya clasificación es retraso sustantivo difícilmente recuperable y ausencia de cumplimiento se muestran en el siguiente cuadro.

Justificación en Cumplimiento de Metas con calificación Retraso Sustantivo difícilmente recuperable y Ausencia de Cumplimiento por Departamento (previo a la reprogramación)

Dependencia	Justificación de Resultados
Departamento de Investigación y Desarrollo Educativos	<ul style="list-style-type: none"> • La meta "Contribuir mediante el 100% de la investigación de necesidades de formación permanente en el desarrollo de las habilidades para el estudiantado de secundaria, con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional del personal docente en servicio del MEP, definidas en la política curricular Educar para una nueva ciudadanía" ha sufrido un retraso debido a las directrices curriculares de la nueva Administración en cuanto al desarrollo de competencias en lugar de habilidades. En la reprogramación del POA se está ajustando este objetivo.
Departamento de Planes y Programas	<ul style="list-style-type: none"> • Lineamiento establecido por las autoridades ministeriales de no convocar a personal docente en jornada laboral, la participación de éste, mediante invitación, en los procesos de formación permanente relacionados con los temas Diseño Universal para los Aprendizajes (DUA), Mediación Pedagógica y Competencias Digitales del Plan Integral de Nivelación Académica (PINA) no ha sido la esperada. • La actividad dirigida al personal que labora en territorios indígenas a la fecha del informe no ha concluido.
Departamento de Seguimiento y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • La meta "Contribuir mediante el 100% de la ejecución de la evaluación de percepción del personal docente participante en la capacitación ejecutada, con la operacionalización de la nueva estrategia interna de evaluación del desempeño, para la oportuna toma de decisiones institucional" alcanzó una clasificación de

Dependencia	Justificación de Resultados
	<p>ausencia de cumplimiento, es decir no refleja avance en la ejecución. La razón de lo anterior es la siguiente:</p> <p>La operacionalización e implementación de la nueva estrategia interna de evaluación del desempeño, le corresponde a la Dirección de Gestión de Talento Humano del MEP, según la Ruta de la Educación, se estableció que para el 2025 se implementará una oferta formativa posterior a los resultados que se obtengan a partir de la evaluación del desempeño, mediante el mecanismo que determine la Dirección de Gestión de Talento Humano del MEP. Al respecto, en la reprogramación del POA se plantea la eliminación de este objetivo.</p>
Dirección Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso que se está realizando desde las autoridades Ministeriales en la Asamblea Legislativa, mediante el Proyecto de Ley N°23105 denominado Ley de Recuperación de Competencias y Fortalecimiento de las Jerarquías de los Ministros, origina un panorama incierto para el instituto y su estructura, por lo que no se ha avanzado en el objetivo de "Orientar la gestión del Instituto, mediante la elaboración del Plan Estratégico Institucional del IDPUGS, fortaleciendo la labor operativa y potenciando el valor público." • El objetivo "Promover estrategias de servicios de psicoeducación y autocuidado" incluido en el Plan Integral de Nivelación Académica (PINA), no se puede implementar debido a que en la Ley N°10.331, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el ejercicio económico 2023 se realizó un rebajo en la sub-partida presupuestaria relacionada con la contratación de estos servicios. Es importante señalar que, a la luz de la Ruta de la Educación, emitida por las autoridades

Dependencia	Justificación de Resultados
	<p>ministeriales, se trabaja en una oferta formativa que incluye el tema de salud mental bajo el enfoque de la ruta.</p> <p>Se plantea la eliminación de estos objetivos en la reprogramación del POA.</p>

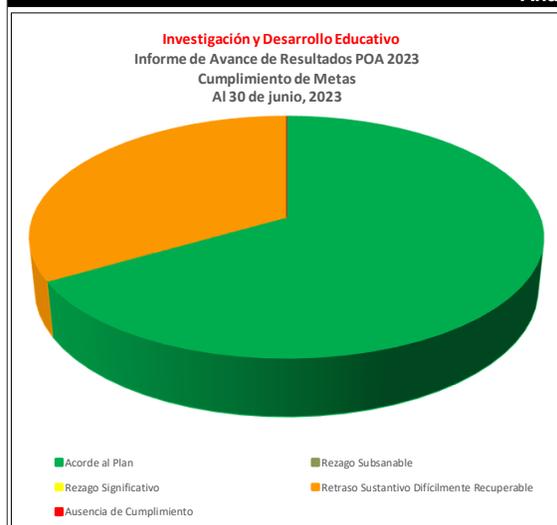
En la reprogramación del POA se solicitó la eliminación de los objetivos 3, 5, 19 y 20. Asimismo, se realizaron ajustes en los objetivos 4, 8, 10, 15, 16 y 24. Además, se incluyeron 3 objetivos nuevos, uno de éstos corresponde al objetivo estratégico del PNDIP2023-2026 “Aumentar el porcentaje de docentes del MEP capacitados en currículum”. Sin embargo, a la fecha de cierre el presente informe, la reprogramación se encuentra en revisión por parte de la Dirección de Planificación Institucional del MEP.

Cumplimiento de Metas del POA 2023 por Departamento al 30 de junio (no incluye la reprogramación)

Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo

N°	Objetivo del POA	Indicador	Meta numérica	Meta descriptiva	Logro Acumulado	Logro Porcentual Acumulado
6	Contribuir con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional de los docentes en servicio del MEP mediante la ejecución de un ejercicio de campo, que permita la aplicación de los parámetros de medición de la calidad de las encuestas Talis de la OCDE.	porcentaje de ejecución de ejercicio de campo	100	Contribuir mediante el 100% de ejecución de un ejercicio de campo, con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional de los docentes en servicio del MEP, que permita la aplicación de los parámetros de medición de la calidad de las encuestas Talis de la OCDE.	75	75,00%
7	Contribuir con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional del personal docente en servicio del MEP mediante un diagnóstico de detección de necesidades de formación.	porcentaje de diagnóstico de detección de necesidades de formación	100	Contribuir mediante el 100% de un diagnóstico de detección de necesidades de formación, con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional del personal docente en servicio del MEP.	90	90,00%
8	Contribuir con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional del personal docente en servicio del MEP mediante una investigación de necesidades de formación permanente en el desarrollo de las habilidades para el estudiantado de secundaria.	porcentaje de investigación en el desarrollo de habilidades	100	Contribuir mediante el 100% de la investigación de necesidades de formación permanente en el desarrollo de las habilidades para el estudiantado de secundaria, con la Formación permanente y el Desarrollo Profesional del personal docente en servicio del MEP, definidas en la política curricular Educar para una nueva ciudadanía.	10	10,00%
última línea						

Análisis Cumplimiento de Metas



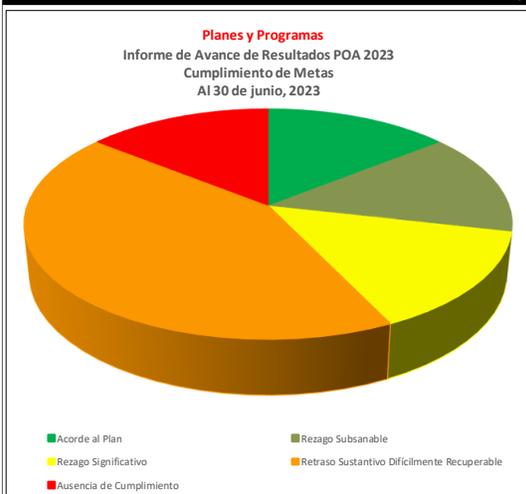
Del análisis de los datos acumulados al 30 junio 2023, en relación con el cumplimiento de metas del POA, se concluye que:

- Dos metas del departamento alcanzaron una clasificación de cumplimiento acorde al plan, es decir, obtuvieron un logro porcentual del 75% y 90%. Esto debido: i) Al compromiso adquirido por las autoridades anteriores con el proyecto TALIS, ha sido ratificado por las nuevas autoridades de gobierno y del ministerio y ii) Las autoridades solicitaron los resultados del diagnóstico de detección de necesidades de formación, cortando de esta manera el plazo propuesto inicialmente.
- Una meta del departamento alcanzó una clasificación de retraso sustantivo difícilmente recuperable, cuyo porcentaje de cumplimiento fue de un 10%. La razón de este retraso son las directrices curriculares de la nueva Administración en cuanto al desarrollo de competencias en lugar de habilidades. En la reprogramación del POA se está ajustando este objetivo.

Departamento de Planes y Programas

N°	Objetivo del POA	Indicador	Meta numérica	Meta descriptiva	Logro Acumulado	Logro Porcentual Acumulado
9	(PINA Territorios Indígenas) Fortalecer el quehacer del personal docente del MEP, mediante la capacitación en saberes disciplinarios a personas docentes que laboran en territorios indígenas, orientados a la nivelación académica, de acuerdo con su contexto.	Cantidad de personas docentes que laboran en territorios indígenas capacitadas en saberes disciplinarios que les permitan ofrecer nivelación académica acorde con su contexto	390	(PINA Territorios Indígenas) Fortalecer mediante 390 docentes capacitados en saberes disciplinarios a personas docentes que laboran en territorios indígenas, de acuerdo con su contexto.	0	0,00%
10	(PINA DUA) Contribuir con la implementación de las estrategias de inclusión en los procesos educativos que desarrolla el personal docente, mediante la capacitación en el Diseño Universal para los Aprendizajes (DUA), y así apoyar a las personas estudiantes con diferentes capacidades en su inserción en el proceso educativo de manera equitativa.	Cantidad de personas docentes capacitadas en Diseño Universal para los aprendizajes (DUA) para atender personas estudiantes que requieren apoyos educativos para la inclusión.	30	(PINA DUA) Contribuir mediante el 30% de la capacitación en el Diseño Universal para los Aprendizajes (DUA), con la implementación de las estrategias de inclusión en los procesos educativos que desarrolla el personal docente y así apoyar a las personas estudiantes con diferentes capacidades en su inserción en el proceso educativo de manera equitativa	0,6	2,00%
11	(PINA Mediación Pedagógica) Fortalecer el desempeño del personal docente del MEP por medio de la capacitación en actividades de formación permanente programadas para el fortalecimiento de la mediación pedagógica, y se contribuya con la nivelación académica y curricular de las personas estudiantes.	Cantidad de personas docentes capacitadas en las actividades de formación permanente programadas para fortalecer la mediación pedagógica	10000	(PINA Mediación Pedagógica) Fortalecer mediante 10.000 docentes capacitados en actividades de formación permanente programadas para el fortalecimiento de la mediación pedagógica, y se contribuya con la nivelación académica y curricular de las personas estudiantes	1295	12,95%
12	(PINA Competencias Digitales) Fortalecer el desempeño del personal docente del MEP por medio de la capacitación en actividades de formación permanente programadas, para el fortalecimiento de las competencias digitales, y su incidencia en los procesos de mediación pedagógica.	Cantidad de personas docentes capacitadas en las actividades de formación permanente programadas para fortalecer las competencias digitales	15000	(PINA Competencias Digitales) Fortalecer por medio de la capacitación en actividades de formación permanente programadas a 15.000 docentes, para el fortalecimiento de las competencias digitales, y su incidencia en los procesos de mediación pedagógica.	742	4,95%
13	Asegurar la pertinencia de la oferta formativa para el personal en servicio del MEP, mediante la consolidación de un Plan de Formación Permanente 2024 de acuerdo con los requerimientos del Plan Nacional de Desarrollo, la Política Educativa y la Transformación Curricular así como los lineamientos establecidos desde el IDPUGS y se atiendan las brechas formativas y de desempeño del personal de manera que se contribuya al mejoramiento de los procesos educativos y su gestión.	porcentaje de consolidación del PPP 2024	100	Asegurar mediante el 100% de consolidación el Plan de Formación Permanente 2024, la pertinencia de la oferta formativa para el personal en servicio del MEP, de acuerdo con los requerimientos del Plan Nacional de Desarrollo, la Política Educativa y la Transformación Curricular así como los lineamientos establecidos desde el IDPUGS y se atiendan las brechas formativas y de desempeño del personal de manera que se contribuya al mejoramiento de los procesos educativos y su gestión.	20	20,00%
14	Contribuir con los procesos de mediación pedagógica de docentes de primer y segundo año del MEP, en relación con los procesos de lectura y escritura y en ciencias mediante la implementación de la mentoría como estrategia de acompañamiento y desarrollo profesional, así como del desarrollo de las habilidades de aprendizaje en dichas áreas.	porcentaje de implementación de mentoría	100	Contribuir mediante el 100% de implementación de la mentoría, con los procesos de mediación pedagógica de docentes de primer y segundo año del MEP, en relación con los procesos de lectura y escritura y en ciencias como estrategia de acompañamiento y desarrollo profesional, así como del desarrollo de las habilidades de aprendizaje en dichas áreas	60	60,00%
15	Fortalecer la gestión educativa en los centros educativos, así como la gestión pública educativa mediante la ejecución de actividades de capacitación contempladas en el Plan de Formación Permanente del IDPUGS 2023, dirigidas al personal técnico-docente, administrativo-docente y administrativo, e incidir en el mejoramiento de la gestión de los procesos educativos.	cantidad de actividades de capacitación	146	Fortalecer mediante la ejecución de 146 actividades de capacitación contempladas en el Plan de Formación Permanente del IDPUGS 2023, a la gestión educativa en los centros educativos, así como la gestión pública educativa, dirigidas al personal técnico-docente, administrativo-docente y administrativo, e incidir en el mejoramiento de la gestión de los procesos educativos.	58	39,73%
última línea						

Análisis Cumplimiento de Metas



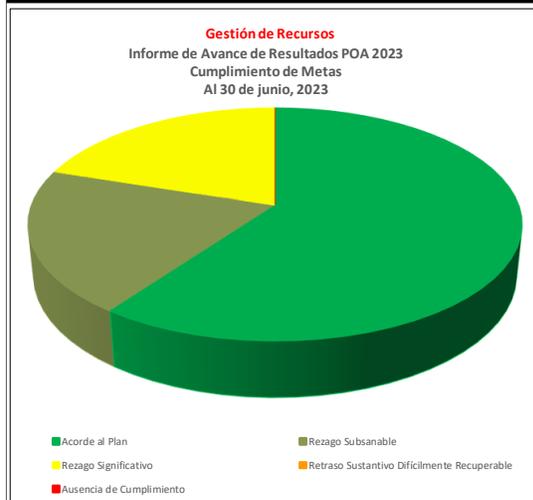
Del análisis de los datos acumulados al 30 junio 2023, en relación con el cumplimiento de metas del POA, se concluye que:

- Una meta del departamento avanzó según lo planificado y se clasifica con un cumplimiento acorde al Plan.
- Una meta del departamento se clasificó con un rezago subsanable, es decir, el logro porcentual obtenido fue de un 39,73%, según la escala con la que se está evaluando.
- Una meta del departamento se clasificó con un rezago significativo, ya que la elaboración del Plan de Formación Permanente 2024 se ejecuta a partir del mes de agosto, a la fecha de corte del presente informe se han formulado los lineamientos técnicos y administrativos para su elaboración, los cuales están pendientes de ser aprobados por la autoridad ministerial competente.
- Tres metas del departamento alcanzaron una clasificación de rezago sustantivo difícilmente recuperable, cuyos logros porcentuales representan un 2%, 4,95% y un 12,95%, esto debido al lineamiento establecido por las autoridades ministeriales de no convocar a personal docente en jornada laboral, la participación de éste, mediante invitación, en los procesos de formación permanente relacionados con los temas Diseño Universal para los Aprendizajes (DUA), Mediación Pedagógica y Competencias Digitales del Plan Integral de Nivelación Académica (PINA) no ha sido la esperada.
- Una meta del departamento se clasificó con ausencia absoluta de cumplimiento; sin embargo, es importante señalar que en este caso la actividad dirigida al personal que labora en territorios indígenas a la fecha del informe no ha concluido.

Departamento de Gestión de Recursos

N°	Objetivo del POA	Indicador	Meta numérica	Meta descriptiva	Logro Acumulado	Logro Porcentual Acumulado
1	Garantizar en las plataformas digitales de formación, información y comunicación del IDPUGS, mediante a implementación del diseño universal del aprendizaje, para el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de discapacidad.	porcentaje de implementación del DUA	100	Garantizar el 100% de implementación del diseño universal del aprendizaje en las plataformas digitales de formación, información y comunicación del IDPUGS, para el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de discapacidad.	100	100,00%
16	Favorecer la fluidez tecnológica y la innovación en las prácticas educativas de los funcionarios activos del MEP, mediante la implementación de la oferta de formación virtual, para la mejora en su desempeño profesional y el cumplimiento de la así como al (PATDE) Política para el Aprovechamiento de las Tecnologías Digitales.	porcentaje de implementación de la oferta virtual	100	Favorecer mediante el 100% de la implementación de la oferta de formación virtual, la fluidez tecnológica y la innovación en las prácticas educativas de los funcionarios activos del MEP, para la mejora en su desempeño profesional	40	40,00%
17	Contribuir a la formación permanente de los funcionarios activos del MEP, mediante la ejecución de la oferta de actividades de transmisión en directo y diferido, para mejorar el desempeño en la labor educativa.	Porcentaje de ejecución de la oferta de actividades de transmisión en directo y diferido	100	Contribuir mediante el 100% de la ejecución de la oferta de actividades de transmisión en directo y diferido, a la formación permanente de los funcionarios activos del MEP para mejorar el desempeño en la labor educativa	50	50,00%
18	Mantener las condiciones de infraestructura tecnológica de la red de Telepresencia del IDPUGS mediante el seguimiento de la ejecución contractual, para favorecer la puesta en práctica de la oferta formativa virtual.	porcentaje de seguimiento de la ejecución contractual	100	Mantener mediante el 100% de seguimiento de la ejecución contractual, las condiciones de infraestructura tecnológica de la red de Telepresencia del IDPUGS, para favorecer la puesta en práctica de la oferta formativa virtual.	50	50,00%
19	(PETI) Propiciar el desarrollo de competencias digitales en los funcionarios activos del MEP, mediante el cumplimiento de las metas del PETI, para la innovación en las prácticas educativas.	porcentaje de cumplimiento de metas del PETI	100	(PETI) Propiciar mediante el 100% de cumplimiento de las metas del PETI, el desarrollo de competencias digitales en los funcionarios activos del MEP, para la innovación en las prácticas educativas.	20	20,00%
última línea						

Análisis Cumplimiento de Metas



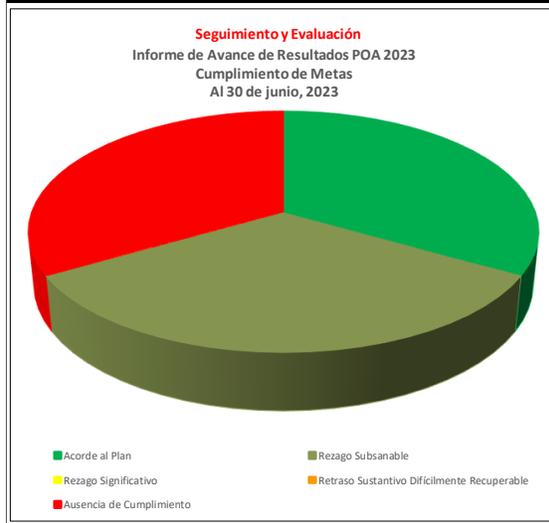
Del análisis de los datos acumulados al 30 junio 2023, en relación con el cumplimiento de metas del POA, se concluye que:

- Tres metas del departamento alcanzaron una clasificación de avance según acuerdo al plan.
- La meta "Garantizar el 100% de implementación del diseño universal del aprendizaje en las plataformas digitales de formación, información y comunicación del IDPUGS, para el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de discapacidad" presenta un avance del 100%, producto de la actualización de las plataformas para cursos virtuales (capacitación y autoformación con la última versión de MOODLE), esto permite la inclusión de servicios DUA, con el soporte de Gestión de Informática.
- Una meta del departamento alcanzó una clasificación de rezago subsanable, según la escala de clasificación, cuyo logro porcentual obtenido fue 40%. Sin embargo, la implementación de la oferta formativa corresponde a lo planificado y aprobado en PFP 2023.
- El objetivo "Propiciar el desarrollo de competencias digitales en los funcionarios activos del MEP, mediante el cumplimiento de las metas del PETI, para la innovación en las prácticas educativas" alcanzó una clasificación de rezago significativo, según la escala de clasificación, cuyo logro porcentual obtenido fue 20%. Esto fundamentado en que el departamento coordina con la Dirección de Recursos Tecnológico y brinda seguimiento para su cumplimiento.

Departamento de Seguimiento y Evaluación

N°	Objetivo del POA	Indicador	Meta numérica	Meta descriptiva	Logro Acumulado	Logro Porcentual Acumulado
20	Contribuir con la operacionalización de la nueva estrategia interna de evaluación del desempeño, mediante la ejecución de la evaluación de percepción del personal docente participante en la capacitación ejecutada, para la oportuna toma de decisiones institucional.	porcentaje de ejecución de la evaluación	100	Contribuir mediante el 100% de la ejecución de la evaluación de percepción del personal docente participante en la capacitación ejecutada, con la operacionalización de la nueva estrategia interna de evaluación del desempeño, para la oportuna toma de decisiones institucional.	0	0,00%
21	Determinar la eficacia, pertinencia y el impacto a corto plazo del Plan de Formación Permanente (PFP) del MEP 2023, mediante la evaluación de las actividades de capacitación certificadas de la oferta formativa del PFP 2023, a través del Modelo de Evaluación (MODEVA).	cantidad de actividades de capacitación certificadas evaluadas	101	Determinar mediante la evaluación de 101 actividades de capacitación certificadas de la oferta formativa del PFP 2023, la eficacia, pertinencia y el impacto a corto plazo del Plan de Formación Permanente (PFP) del MEP 2023, a través del Modelo de Evaluación (MODEVA)	91	90,10%
22	Contribuir con los procesos administrativos, técnicos y pedagógicos, ejecutados por las dependencias gestoras, mediante la evaluación de las actividades de asistencia, para la mejora en la oferta formativa que se brinda.	cantidad de actividades de asistencia evaluadas	25	Contribuir mediante la evaluación de 25 actividades de asistencia, con los procesos administrativos, técnicos y pedagógicos, ejecutados por las dependencias gestoras, para la mejora en la oferta formativa que se brinda.	12	48,00%
última línea						

Análisis Cumplimiento de Metas



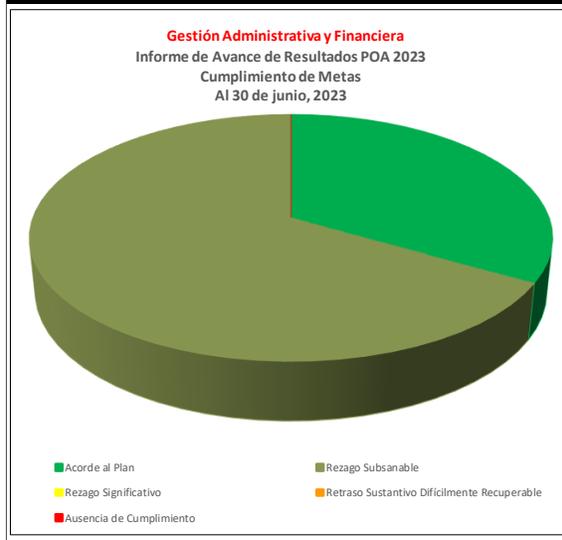
Del análisis de los datos acumulados al 30 junio 2023, en relación con el cumplimiento de metas del POA, se concluye que:

- Una meta del departamento alcanzó una clasificación de cumplimiento acorde al plan, es decir, el logro porcentual obtenido fue de un 90,10%, según la escala con la que se está evaluando.
- Una meta del departamento alcanzó una clasificación de rezago subsanable, según la escala de clasificación, cuyo logro porcentual obtenido fue 48%. Esto producto de que las autoridades ministeriales han restringido que se impartan actividades de asistencia (concretamente webinarios) de manera sincrónica, lo cual limita la cantidad de actividades que se implementan y por ende la evaluación de éstas.
- La meta "Contribuir mediante el 100% de la ejecución de la evaluación de percepción del personal docente participante en la capacitación ejecutada, con la operacionalización de la nueva estrategia interna de evaluación del desempeño, para la oportuna toma de decisiones institucional" alcanzó una clasificación de ausencia de cumplimiento, es decir no reflejan avance en la ejecución. La razón de lo anterior es la siguiente:
 - La operacionalización e implementación de la nueva estrategia interna de evaluación del desempeño, le corresponde a la Dirección de Gestión de Talento Humano del MEP, según la Ruta de la Educación, se estableció que para el 2025 se implementará una oferta formativa posterior a los resultados que se obtengan a partir de la evaluación del desempeño, mediante el mecanismo que determine la Dirección de Gestión de Talento Humano del MEP. Al respecto, en la reprogramación del POA se propuso eliminar este objetivo.

Departamento de Gestión Administrativa y Financiera

N°	Objetivo del POA	Indicador	Meta numérica	Meta descriptiva	Logro Acumulado	Logro Porcentual Acumulado
23	Gestionar la información financiera del IDPUGS, mediante la elaboración y comunicación de informes financieros en apego a las NICSP y la normativa vigente, para la oportuna y efectiva toma de decisiones en el Instituto.	Cantidad de informes financieros elaborados y comunicados	14	Gestionar mediante la elaboración y comunicación de 14 informes financieros, la información financiera del IDPUGS, en apego a las NICSP y la normativa vigente, para la oportuna y efectiva toma de decisiones en el Instituto.	6	42,86%
24	Fortalecer la Gestión Administrativa del IDPUGS, mediante la gestión de los procesos de contratación administrativa, de acuerdo con el Plan de Compras del Instituto y la legislación actual, para la operatividad institucional.	cantidad de procesos de contrataciones administrativas gestionados	30	Fortalecer mediante la gestión de 30 procesos de contratación administrativa, la Gestión Administrativa del IDPUGS, de acuerdo con el Plan de Compras del Instituto y la legislación actual, para la operatividad institucional.	11	36,67%
25	Gestionar la correcta administración de los bienes del IDPUGS, mediante la actualización del registro de los activos, para su óptimo aprovechamiento institucional.	porcentaje de actualización del registro de activos	100	Gestionar mediante el 100% de la actualización del registro de los activos, la correcta administración de los bienes del IDPUGS para su óptimo aprovechamiento institucional.	85	85,00%
última línea						

Análisis Cumplimiento de Metas



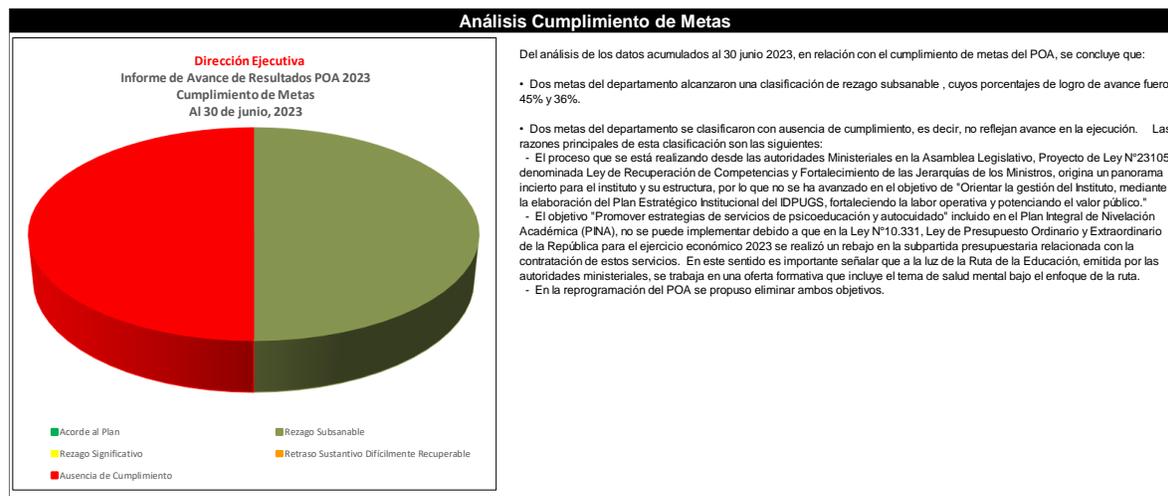
Del análisis de los datos acumulados al 30 junio 2023, en relación con el cumplimiento de metas del POA, se concluye que:

- Una meta del departamento se clasificó con un cumplimiento de acuerdo al plan, es decir, el logro porcentual obtenido fue de un 85%, según la escala con la que se está evaluando.
- Dos metas del departamento alcanzaron una clasificación de rezago subsanable, según la escala de clasificación, cuyo logros porcentuales obtenidos fueron 42,86% y 36,67%. Las razones principales de esta clasificación son las siguientes:
 - La meta "Fortalecer mediante la gestión de 30 procesos de contratación administrativa, la Gestión Administrativa del IDPUGS, de acuerdo con el Plan de Compras del Instituto y la legislación actual, para la operatividad institucional", si bien se han tramitado todas las solicitudes recibidas para los diferentes procesos de contratación, la presentación de solicitudes se ha visto afectada por la insuficiencia de cuotas presupuestarias liberadas, lo que imposibilita iniciar con la gestión de la totalidad de solicitudes planificadas en el plan de compras para ejecutarse en el primer semestre del 2023.
 - Por su parte, la meta "Gestionar mediante la elaboración y comunicación de 14 informes financieros, la información financiera del IDPUGS, en apego a las NICSP y la normativa vigente, para la oportuna y efectiva toma de decisiones en el Instituto." al 30 de junio, 2023 solamente ha tramitado 6 informes.

Dirección Ejecutiva

N°	Objetivo del POA	Indicador	Meta numérica	Meta descriptiva	Logro Acumulado	Logro Porcentual Acumulado
2	Orientar el Proceso Formativo y de Desarrollo Profesional de los funcionarios activos del MEP, mediante la realización de la 1era etapa de la Política de Formación Permanente y Desarrollo Profesional Institucional.	porcentaje de avance de la 1era Etapa de la Política de Formación Permanente	100	Orientar el 100% de realización de la 1era etapa de la Política de Formación Permanente y Desarrollo Profesional Institucional, el Proceso Formativo y de Desarrollo Profesional de los funcionarios activos del MEP.	45	45,00%
3	Orientar la gestión del Instituto, mediante la elaboración del Plan Estratégico Institucional del IDPUGS, fortaleciendo la labor operativa y potenciando el valor público.	porcentaje de elaboración del PEI IDPUGS	100	Orientar mediante el 100% de elaboración del Plan Estratégico Institucional del IDPUGS, la gestión del Instituto, fortaleciendo la labor operativa y potenciando el valor público.	0	0,00%
4	Fortalecer la gestión ejecutiva del IDPUGS, mediante la implementación de un Proyecto de Cooperación Estratégica con diversas instancias, que contribuyan y enriquezcan la labor institucional.	porcentaje de implementación del Proyecto de Cooperación Estratégica	100	Fortalecer mediante el 100% de implementación del Proyecto de Cooperación Estratégica con diversas instancias, la gestión ejecutiva del IDPUGS, que contribuya y enriquezca la labor institucional.	36	36,00%
5	(PINA psicoeducación) Promover estrategias de servicios de psicoeducación y autocuidado.	cantidad de servicios de psicoeducación y autocuidado mediante la línea Estamos con Vos.	50	(PINA psicoeducación) Promover mediante 50 servicios de psicoeducación y autocuidado mediante la línea Estamos con Vos.	0	0,00%
última línea						

Análisis Cumplimiento de Metas



Principales retos para el 2023

Los principales retos que se presentan a nivel general son: ordenar la estructura organizativa del instituto (en este particular, desde la gestión a mi cargo, se hicieron esfuerzos para solventar esta necesidad, sin embargo, corresponde a la autoridad ministerial definir y ordenar esta estructura). Por otra parte, se afrontan recortes presupuestarios importantes, además de la gestión presupuestaria mediante cuotas trimestrales. Se suma también lo referente a los problemas de conectividad, así como el deterioro de la infraestructura.

Por departamento, los desafíos son los siguientes:

Departamento de Gestión Administrativa y Financiera

- Implementar al 31 de diciembre 2023, el 100% de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público NICSP en el IDPUGS.
- Aplicar e implementar la nueva Ley de Contratación Pública N°9986 y su Reglamento.
- Implementar la participación de los diferentes actores externos de la Proveeduría Institucional del IDPUGS al uso obligatorio del Sistema de Compras Públicas (SICOP) en los procesos de contratación, de conformidad con la nueva Ley.
- Adecuar la ejecución presupuestaria a la política de asignación de cuotas.

Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo

- Conocer las orientaciones de las autoridades en cuanto a la línea de trabajo investigativo y las prioridades de éstas, que permitan enfocar las investigaciones y diagnósticos en temas específicos de acuerdo con prioridades curriculares.
- Proyectar y divulgar los trabajos del departamento, tanto a las autoridades, como a otras instituciones y organizaciones que tienen que ver con la formación docente, donde se refleje el trabajo e impacto de las investigaciones.
- Contar con presupuesto adecuado para realizar investigaciones en el centro educativo, con un acercamiento al docente y poder aplicar técnicas como la observación, o estudios longitudinales.
- Realizar el estudio de campo del proyecto TALIS, en coordinación con la OCDE según lo programado.

Departamento de Planes y Programas

- Revisar el lineamiento establecido por parte de las autoridades ministeriales con respecto a la no participación de docentes en actividades de capacitación durante su jornada laboral, ni tampoco que sean sujetos de ser convocados a ninguna actividad de este tipo durante sus labores.

- Coordinar con diferentes instancias del nivel central, tales como la Dirección de Desarrollo Curricular, Dirección de Recursos Tecnológicos y Dirección de Coordinación y Planificación Regional, las acciones formativas que atiendan las áreas de rezago en el aprendizaje estudiantil y fortalecer la atención del personal docente a la población estudiantil, e incidir en los limitados aprendizajes de los estudiantes evidenciados a la fecha, eso con el fin de ejecutar acciones que rompan con el abordaje tradicional informativo y masivo, por experiencias más cercanas a la realidad del docente y centradas en las dificultades del personal en su entorno educativo, de manera articulada e integral.
- Alcanzar las métricas de cumplimiento en materia de capacitación por medio del IDPUGS establecidas en el PNDIP, en tanto son altas, tomando en cuenta que no hay espacios laborales para que el personal docente participe en su jornada laboral, quedando con un carácter optativo su participación en las actividades formativas.
- Atender las tareas que se han visto afectadas debido a la reubicación de plazas que pertenecen a Planes y Programas y que fueron movilizadas a otras dependencias por decisión de las autoridades ministeriales.
- Fortalecer las alianzas con organismos nacionales e internacionales en materia de formación permanente y formación inicial.
- Coordinar con la Dirección de Desarrollo Curricular y el IDPUGS los procesos formativos que nos permitan fortalecer la mediación pedagógica y los recursos digitales para contribuir con el desarrollo profesional de los docentes.

Departamento de Gestión de Recursos

- Conocer y comprender las orientaciones de las autoridades en materia de desarrollo profesional.
- Contar con mayor participación en los cursos virtuales que se ofrecen.
- Fortalecer las plataformas institucionales para los procesos de formación de los funcionarios MEP.
- Atender el contrato por Servicios Gestionados para el Equipamiento de 40 salas de videoconferencia del IDPUGS, en el marco del recorte presupuestario sufrido.

Departamento de Seguimiento y Evaluación

- Brindar insumos en tiempo y forma acerca del personal capacitado en actividades certificadas y refrendadas por la Dirección General de Servicio, para los distintos reportes que solicitan instancias externas al MEP, como la Contraloría General de la República, Procuraduría General de la República, MIDEPLAN, entre otros y dependencias internas como la Auditoría Internas y los Despachos.
- Brindar un verdadero seguimiento permanente, así como acompañamiento técnico a la incorporación de las recomendaciones derivadas de los informes de evaluación que se remiten a las dependencias gestoras, mediante la gestión de reuniones con las jefaturas y personas enlace responsables.