



Programa Anual de Evaluación 2021

Evaluación Específica

Programa para el Desarrollo Profesional
Docente

Secretaría de Educación del Estado de Durango





inevap

INSTITUTO DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS
PÚBLICAS DEL ESTADO DE DURANGO

Programa Anual de Evaluación 2021

Evaluación Específica

Programa para el Desarrollo Profesional
Docente

Secretaría de Educación del Estado de Durango



Evaluación Específica del Programa para el Desarrollo Profesional Docente de la Secretaría de Educación del Estado de Durango

Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango
Blvd. de las Rosas #151
Fraccionamiento Jardines de Durango
C.P. 34200
Durango, Durango

Citación sugerida:
Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango. Evaluación Específica del Programa para el Desarrollo Profesional Docente de la Secretaría de Educación del Estado de Durango: Inevap, 2021.

DIRECTORIO

INSTITUTO DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO DE DURANGO

Consejo General **Emiliano Hernández Camargo**
Consejero

Isaura Leticia Martos González
Consejera

Francisco Antonio Vázquez Sandoval
Consejero

Coordinaciones **Karla Gabriela Chávez Verdín**
Coordinadora de Administración y
Finanzas

Fátima Citlali Cisneros Güereca
Coordinadora de
Vinculación

Sergio Humberto Chávez Arreola
Coordinador de la Política de
Evaluación

Omar Ravelo Rivera
Coordinador de Seguimiento de la
Evaluación

Rafael Rodríguez Vázquez
Coordinador de Investigación y
Proyectos Especiales

**Equipo técnico de
la evaluación** Moisés Tamayo Díaz
Fátima del Rocío Betancourt Conde
Sergio Humberto Chávez Arreola

Resumen ejecutivo

El Programa para el Desarrollo Profesional Docente tipo básico (Prodep-TB) es una intervención de la Secretaría de Educación Pública (SEP) a cargo de la Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica (DGFC). A nivel local, el Prodep-TB es responsabilidad de la Unidad de Formación Continua y Superación Profesional (UFCSP) de la Secretaría de Educación del Estado de Durango (SEED).

Desde 2014, el Prodep-TB busca fortalecer las competencias y conocimientos de los docentes, técnicos docentes, directores, supervisores y Asesores Técnico-Pedagógicos (ATP) para el desempeño de sus funciones a través de acciones de formación, actualización y capacitación.

Dado el alcance de esta evaluación, el análisis se concentra en Prodep-TB para el personal de educación inicial, preescolar, primaria y secundaria en el estado.

El Prodep-TB interviene con el financiamiento de la oferta formativa para el personal educativo en cada entidad federativa, la cual se documenta anualmente en la Estrategia Estatal de Formación Continua (EEFC). Para su ejecución, el nivel local debe diseñar las acciones formativas, contratar a instancias formadoras y asegurar la participación del personal educativo.

En función de las atribuciones del Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango (Inevap), la solicitud expresa de la SEED y la valoración de la disposición y preparación de la intervención para ser evaluada, se eligió al Prodep-TB como objeto de evaluación en el Programa Anual de Evaluación de las Políticas y de los Programas Públicos del Estado de Durango 2021.

El objetivo de la Evaluación Específica del Programa para el Desarrollo Profesional Docente es estudiar los mecanismos locales para diseñar, ejecutar y supervisar la oferta formativa financiada con el Prodep-TB durante el 2020.

Así, esta evaluación da cuenta de los logros y desafíos de la gestión local del Prodep-TB para asegurar la pertinencia, adecuación y oportunidad de la oferta de formación para el personal educativo en el estado, y propone vías de mejora al respecto.

Principales hallazgos

La oferta formativa del Prodep-TB se alinea con las necesidades de formación del personal educativo, pero debe ampliar su alcance. Aunque el nivel local conoce los requerimientos formativos gracias a la Encuesta de Detección de Necesidades de Formación, que realiza la SEP a través de la DGFC, esta información es poco detallada pues no permite determinar con precisión las prioridades y preferencias formativas del magisterio.

Sin embargo, se debe reconocer que la selección de la oferta formativa toma en cuenta al personal de distintos niveles y servicios educativos, con lo cual se ha logrado atender a todas las figuras del magisterio: docentes, directores, supervisores y ATP.

Puesto que el Prodep-TB solo representa una parte de la formación que pueden ofrecer las entidades federativas, es importante destacar la complementariedad entre la formación del nivel nacional gestionada por la DGFC y aquella del nivel local con otras fuentes de financiamiento. Esto es una buena práctica que permite cubrir a más personal y brechas formativas, pero no es suficiente, más aún cuando el presupuesto del Prodep-TB para Durango se ha reducido sustancialmente en los últimos 3 años al pasar de 17.4 millones en 2018 a 3.7 millones en 2020.

Asimismo, conviene señalar que la oferta formativa local financiada con el Prodep-TB puede mejorar si prioriza efectivamente la atención del personal educativo adscrito a escuelas de contextos vulnerables, como la educación indígena, multigrado y multinivel, dada la proporción de planteles con estas características en el estado. Además, la formación debe atender de forma exclusiva a cada figura del personal educativo para ganar pertinencia y utilidad.

La implementación de las acciones formativas es responsabilidad de las instancias formadoras, pero su supervisión es un desafío constante del nivel local. Aunque se debe a la normatividad del programa, los procesos públicos para contratar a las instancias formadoras son una buena práctica que favorece la selección de las mejores propuestas técnicas y económicas. Gracias a los documentos contractuales, la ejecución de las acciones de formación corresponde a los formadores, quienes se hacen cargo de las cuestiones pedagógicas y logísticas. Sin embargo, la supervisión del correcto desarrollo de la formación es responsabilidad del nivel local, para lo cual no se identificaron mecanismos ni instrumentos documentados.

Además, otro de los obstáculos para la operación del Prodep-TB, el cual fue exacerbado por la pandemia de COVID-19 durante el 2020, es que las condiciones de conectividad y habilidades tecnológicas mínimas para la formación en línea no están garantizadas en todo el territorio, ni consolidadas en todo el magisterio. Sin un acompañamiento técnico permanente es probable que parte del personal educativo no inicie o termine las acciones formativas.

Propuesta de recomendaciones y observaciones

Para mejorar el diseño, ejecución y supervisión de la oferta de formación, el nivel local tiene la oportunidad de implementar instrumentos y canales de comunicación permanente de recolección de necesidades formativas del personal educativo, reforzar la configuración del diagnóstico de las próximas EEFC, asegurar la representación del personal educativo adscrito

a la educación en contextos vulnerables en el grupo que selecciona las acciones formativas, establecer una estrategia de preparación y acompañamiento técnico del personal educativo para la formación virtual, y garantizar las visitas de supervisión y entrevistas al personal educativo en formación.

Conclusiones y valoración final

Aunque el Prodep-TB es una intervención federal, el nivel local tiene margen de decisión sobre los elementos fundamentales del programa, es decir, la construcción, implementación y supervisión de la oferta de formación.

Esta libertad para las entidades federativas es uno de los aciertos del diseño del Prodep-TB, el cual contribuye a que la formación sea pertinente y oportuna según el contexto y condiciones de cada lugar.

Como responsable de la formación del personal educativo en el estado, la UFCSP sigue las indicaciones y recomendaciones del nivel federal para operar el Prodep-TB, lo que le ha permitido ofrecer acciones formativas para todo el personal educativo según sus necesidades. No obstante, la evaluación identificó ciertos aspectos que ponen en riesgo la adecuación de la formación ofrecida y su desarrollo previsto.

Finalmente, se debe señalar que la participación del magisterio en las acciones formativas es voluntaria, por lo que no se distinguen otros elementos que motiven al personal educativo a iniciar y concluir la formación. Esta situación es un problema bien reconocido por el nivel local, cuya solución no solo pasa por el fortalecimiento del diseño, ejecución y seguimiento de la oferta formativa, sino también por los incentivos que se ofrecen al personal educativo para formarse, particularmente aquellos previstos en el nuevo Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM).

Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen ejecutivo | 7 |
| Introducción..... | 14 |
| Descripción de la intervención evaluada | 16 |
| Evaluación..... | 17 |
| I. Diseño de la oferta formativa del Prodep | 17 |
| II. Implementación de la oferta formativa del Prodep | 38 |
| Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas..... | 59 |
| Propuesta de recomendaciones y observaciones | 62 |
| Conclusiones y valoración final | 65 |
| Referencias..... | 67 |
| Ficha de la evaluación..... | 68 |

Siglas y acrónimos

| | |
|------------------|---|
| ATP | Asesores Técnico-Pedagógicos |
| CCS | Comité de Contraloría Social |
| CCT | Clave de Centro de Trabajo |
| CEA | Comité de Evaluación Académica |
| CEVIF | Centro Virtual de Formación Continua |
| DGFC | Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica, ahora Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos. |
| EB | Educación Básica (inicial, preescolar, primaria y secundaria) |
| EEFC | Estrategia Estatal de Formación Continua |
| EDNF | Encuesta de Detección de Necesidades de Formación |
| ENFC | Estrategia Nacional de Formación Continua |
| EVOF | Encuesta de Valoración de la Oferta Formativa |
| FONE | Fondo de Aportaciones para la Nómina Educativa y Gasto Operativo |
| Inevap | Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango |
| LGSCMM | Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros |
| MIR | Matriz de Indicadores para Resultados |
| MML | Metodología de Marco Lógico |
| PAE | Proyecto de Aplicación Escolar |
| Planea | Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes |
| Prodep | Programa para el Desarrollo Profesional Docente |
| Prodep-TB | Programa para el Desarrollo Profesional Docente tipo Básico |
| ROP | Reglas de Operación |
| SCMM | Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros |
| SEED | Secretaría de Educación del Estado de Durango |
| SEP | Secretaría de Educación Pública |
| SIPF | Sistema de Inscripción a Procesos Formativos |
| UFCSP | Unidad de Formación Continua y Superación Profesional |

Glosario

| | |
|---|---|
| Acción formativa o de formación | Actividad de formación, actualización o capacitación para el personal educativo como cursos, seminarios, talleres, coloquios, conferencias, congresos, jornadas, etc. (DOF, 2021). |
| Acción de formación autogestiva | Tipo de formación en línea donde los participantes controlan sus avances y deciden cuándo concluirla. |
| Autoridad Educativa Local (Estatal) | Dependencia o instancia de cada entidad federativa responsable de la función educativa en su territorio. En esta evaluación se refiere a la Secretaría de Educación del Estado de Durango. |
| Enfoque formativo | Se refiere a una evaluación que busca mejorar el desempeño de la intervención, más que decidir sobre su valor y continuidad. |
| Evaluación | Análisis sistemático y objetivo de una intervención cuya finalidad es determinar su pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto, sostenibilidad y coherencia, así como su valor y mérito. |
| Hallazgos | Evidencias obtenidas de una o más evaluaciones para realizar afirmaciones basadas en hechos. |
| Instancias formadoras | Instituciones públicas o privadas especializadas en la formación pedagógica o disciplinar de profesionales de la educación dedicadas a la formación profesional, inicial y continua del personal educativo, así como instituciones de educación superior nacionales o extranjeras que participan en la impartición de la oferta de formación (DOF, 2021). |
| Intervención | Iniciativas de un gobierno o ente público para producir algún cambio o resolver un problema, tales como proyectos, programas, políticas, planes y estrategias. |
| Indicadores | Expresión cuantitativa que permite medir logros, como el cumplimiento de objetivos y metas, el alcance de resultados o los cambios en la población o grupo atendido por una intervención pública. |
| Oferta formativa o de formación | Cursos, talleres, diplomados y otras acciones para la formación continua como trayectos formativos, jornadas académicas o seminarios que son impartidos al personal educativo (DOF, 2021). |
| Personal educativo | Se refiere de manera conjunta al personal docente y técnico docente, y personal con funciones de dirección, de supervisión y de asesoría técnica pedagógica (DOF, 2021). En esta evaluación también se menciona al personal educativo como magisterio. |
| Propuesta de recomendaciones y observaciones | Sugerencias emitidas por el equipo evaluador derivadas de los hallazgos identificados en una evaluación cuyo propósito es contribuir a la mejora. |

**Proyecto de
Aplicación Escolar**

Conjunto de actividades interdisciplinarias e integradoras que refuerzan las habilidades cognitivas y las actitudes que se adquieren en un proceso formativo. Es la parte práctica de la formación, por lo que deberá asignarle una carga horaria específica, para facilitar al personal educativo participante, situar en el lugar donde se desempeña (en el aula, la escuela y la zona escolar) los aprendizajes adquiridos (SEP, 2020).

**Términos de
Referencia**

Documento donde se especifica el marco y las consideraciones técnicas y administrativas para realizar una evaluación.

Introducción

El Programa para el Desarrollo Profesional Docente tipo básico (Prodep-TB) es una intervención de la Secretaría de Educación Pública (SEP) sujeta a Reglas de Operación (ROP) a cargo de la Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica (DGFC). A nivel local, el Prodep-TB es responsabilidad de la Unidad de Formación Continua y Superación Profesional (UFCSP) de la Secretaría de Educación del Estado de Durango (SEED).

Desde 2014, el Prodep-TB busca fortalecer las competencias y conocimientos de los docentes, técnicos docentes directores, supervisores y Asesores Técnico-Pedagógicos (ATP) para el desempeño de sus funciones a través de acciones de formación, actualización y capacitación.

Dado el alcance de esta evaluación, el análisis se concentra en el Prodep-TB para el personal de educación inicial, preescolar, primaria y secundaria en el estado.

El Prodep-TB interviene con el financiamiento de la oferta formativa para el personal educativo en cada entidad federativa, la cual se documenta anualmente en la Estrategia Estatal de Formación Continua (EEFC). Para su ejecución, el nivel local debe diseñar las acciones formativas, contratar a instancias formadoras y asegurar la participación del personal educativo.

Objetivos de la evaluación

Principal:

Analizar las estrategias del Prodep para construir, implementar y supervisar la oferta formativa.

Específicos:

- Valorar la congruencia de la oferta formativa del Prodep respecto de las necesidades de formación de las figuras educativas.
 - Examinar las estrategias del Prodep para implementar y supervisar la oferta formativa.
-

En función de las atribuciones del Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango (Inevap), la solicitud expresa de la SEED y la valoración de la disposición y preparación de la intervención para ser evaluada, se eligió al Prodep-TB como objeto de evaluación en el Programa Anual de Evaluación de las Políticas y de los Programas Públicos del Estado de Durango 2021².

El objetivo primordial de esta evaluación es estudiar los mecanismos del nivel local para diseñar, ejecutar y vigilar la oferta formativa financiada con el Prodep-TB durante el 2020.

Naturalmente, el análisis de la evaluación consideró el contexto de emergencia sanitaria por la pandemia del virus SARS-CoV-2, en particular las restricciones impuestas por los

² Publicado en el [Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Durango No. 24 el 25 de marzo de 2021](#).

gobiernos para evitar la propagación de la enfermedad COVID-19 que obligaron a los responsables locales del Prodep-TB a adaptar la estrategia de formación de ese año.

De acuerdo con los Términos de Referencia para la evaluación específica del Programa para el Desarrollo Profesional Docente del 2021 del Inevap³, la evaluación aborda desde un enfoque formativo la congruencia entre la oferta de formación y las necesidades formativas del personal educativo, y la adecuación de las estrategias de implementación y supervisión de las acciones formativas.

El diseño y proceso de la evaluación involucró a los gestores locales del programa en la UFCSP, a fin de generar un proceso de reflexión y aprendizaje alrededor de las fortalezas y desafíos de la construcción, ejecución y vigilancia de la oferta formativa. Esto se logró gracias a la realización de varias entrevistas y el intercambio de información documental.

Sustentado en un sólido marco metodológico y técnico, este informe de evaluación es el resultado del trabajo analítico del equipo evaluador del Inevap que sucedió de junio a agosto de 2021.

Así, el presente informe de evaluación da cuenta de los logros y desafíos de la gestión local del Prodep-TB para asegurar la pertinencia, adecuación y oportunidad de la oferta de formación para el personal educativo en el estado y propone vías de mejora al respecto. Al final, esta evaluación también es un ejercicio de rendición de cuentas sobre el funcionamiento del Prodep-TB.

³ Ver: [Modelo de Términos de Referencia para la Evaluación Específica del Programa para el Desarrollo Profesional Docente](#).

Descripción de la intervención evaluada

El Programa para el Desarrollo Profesional Docente (Prodep) es una intervención de la Secretaría de Educación Pública (SEP) sujeta a Reglas de Operación (ROP) que desde el 2014 busca fortalecer las competencias y conocimientos de los profesores, docentes, técnicos docentes, directores, supervisores y Asesores Técnico-Pedagógicos (ATP) para el desempeño de sus funciones a través de acciones de formación, actualización, capacitación y/o proyectos de investigación.

El Prodep se vincula con el Eje 2 Política Social del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024 y contribuye al logro del Objetivo 3 del Programa Sectorial de Educación 2020-2024.

El Prodep se divide en tres tipos según niveles educativos: básico, medio superior y superior. Dado el alcance de esta evaluación, el análisis se concentra en el Prodep tipo básico (Prodep-TB) para el personal de educación inicial, preescolar, primaria y secundaria en el estado.

La operación del Prodep-TB corresponde a la Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica (DGFC) de la SEP⁴. Localmente, el Prodep-TB es responsabilidad de la Unidad de Formación Continua y Superación Profesional (UFCSP) adscrita a la Subsecretaría de Servicios Educativos de la Secretaría de Educación del Estado de Durango (SEED).

El Prodep-TB interviene con el financiamiento de la oferta formativa para el personal educativo en cada entidad federativa, el cual se formaliza mediante convenios anuales entre el estado y la federación para implementar el programa y entregar los recursos.

En el ámbito local, la UFCSP se encarga de construir la oferta formativa de cada año que se documenta en la Estrategia Estatal de Formación Continua (EEFC) donde se incluyen las acciones de formación financiadas por el Prodep-TB y otras fuentes. Para su ejecución, la UFCSP debe diseñar las acciones formativas, contratar a instancias formadoras y asegurar la participación del personal educativo.

El financiamiento del Prodep-TB es federal. La distribución de los recursos hacia las entidades federativas se decide por la SEP según la disponibilidad presupuestaria anual. Para Durango, el presupuesto asignado al Prodep-TB ha venido a la baja desde 2018, en ese año se asignaron 17.3 millones de pesos y en 2020 solo se destinaron 3.7 millones de pesos.

Durante el último año, el Prodep-TB en Durango atendió a 3,245 miembros del personal educativo gracias a la implementación de 16 acciones formativas del Prodep-TB.

⁴ A partir del 2021, la DGFC cambió de denominación y adscripción, ahora se llama Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos y pertenece a la Unidad de Promoción de la Equidad y la Excelencia Educativa de la SEP.

Evaluación

I. Diseño de la oferta formativa del Prodep

1. ¿Cómo se construye y prioriza la oferta formativa del Prodep?

Con el fin de asegurar la pertinencia de la oferta formativa del Prodep-TB es indispensable que esta se alinee con las necesidades de formación del personal educativo.

Para ello, la UFCSP cuenta con información gracias a la Encuesta de Detección de Necesidades de Formación para el personal de Educación Básica (EDNF) que implementa la DGFC anualmente a través de un formulario virtual. Los resultados de esta encuesta son uno de los insumos más importantes de la UFCSP para diseñar la oferta de formación anual⁵.

La aplicación de tal encuesta sucede durante el año anterior a la construcción de la EEFC correspondiente, de manera que los resultados de la encuesta del 2019 sirvieron para conformar la oferta formativa del 2020 y así sucesivamente.

La EDNF del 2019 se divide en seis secciones (sic): 1) datos generales, 2) datos de identificación, 3) ámbitos de formación por fortalecer, 4) formación en la práctica docente, 5) formación autogestiva, y 6) información general⁶.

En los datos generales y de identificación, la encuesta recoge las características del personal educativo, como sexo y función que desempeña; y de la escuela a la que está adscrito, como nivel, tipo de organización, ubicación y Clave del Centro de Trabajo (CCT).

La tercera sección de la encuesta pide al personal educativo clasificar nueve categorías de formación según su prioridad: 1) pedagógica-didáctica, 2) gestión escolar, 3) asesoría, 4) campos disciplinares, 5) dominio de tecnologías de la información y comunicación, 6) habilidades socioemocionales, 7) inclusión y equidad, 8) convivencia y ciudadanía y 9) otros temas de relevancia social.

La sección de formación en la práctica docente se interesa por recabar las preferencias del personal educativo entre las modalidades de formación: presencial, en línea o semipresencial.

Por su parte, la sección de la encuesta sobre la formación autogestiva pregunta cuáles son las principales dificultades que enfrenta el personal educativo cuando realiza una acción de formación bajo esa modalidad, es decir, en línea y controlando sus avances personalmente.

Al final, la sección de información general de la encuesta indaga si el personal educativo considera que la formación que recibe se refleja en el aprendizaje de los alumnos. También,

⁵ Otra fuente de información son los resultados de la Encuesta de Valoración de la Oferta Formativa (EVOF) del año inmediato anterior. Más adelante en la evaluación se aborda su contenido con detalle.

⁶ Disponible en [EDNF 2019](#).

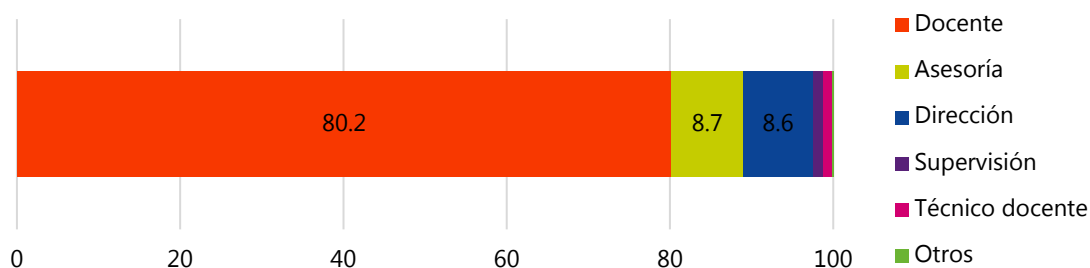
esta sección pregunta cuál es la duración ideal de las acciones formativas que recibe el personal educativo y cuáles son las condiciones que debe establecer la autoridad educativa local para que la formación en línea sea efectiva.

Puesto que la encuesta descrita pertenece al nivel federal, la UFCSP no decide la estructura del instrumento ni qué información recolecta. La responsabilidad del nivel local es difundir la encuesta entre el personal educativo de su territorio para luego recibir los resultados una vez concluido el periodo de respuesta.

Aunque el diseño de la encuesta permite a la UFCSP conocer las expectativas y preferencias de formación del personal educativo, se reconoce que la redacción de algunas secciones y preguntas es ambigua, sobre todo para elegir entre prioridades y modalidades de formación⁷. De hecho, la UFCSP comenta que ha hecho recomendaciones a la DGFC para mejorar la encuesta, pero no han sido atendidas todavía.

En 2019, la EDNF fue respondida por 4,356 miembros del personal educativo de Durango, los cuales representan el 13.8% del total en el estado⁸. Este hallazgo refleja el desafío del nivel local para hacer que más personas respondan el instrumento. De hecho, una de las metas de la Estrategia Nacional de Formación Continua (ENFC) 2021 es recoger las necesidades formativas de al menos el 50% del personal educativo que trabaja en cada estado, la UFCSP prevé superar esta meta dado el avance actual de respuesta de la EDNF.

Gráfica 1.
Respuestas de la EDNF 2019 para Durango según función del personal educativo, 2019
Porcentaje

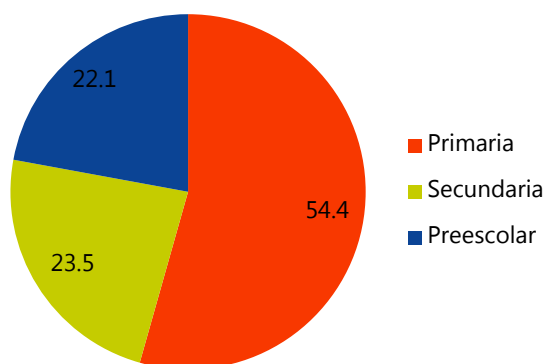


Fuente: Inevap a partir de los resultados de la EDNF 2019.

⁷ La [EDNF 2020](#) es similar a la del 2019. La [EDNF 2021](#) mejoró su diseño al reacomodar las preguntas, reescribir algunas de ellas y actualizar sus catálogos de respuesta. Sin embargo, el diseño de las preguntas y tipo de respuesta que aceptan la sección 3 y 4 de la encuesta todavía dificultan conocer las preferencias entre modalidades de formación y los desafíos para realizar la formación autogestiva.

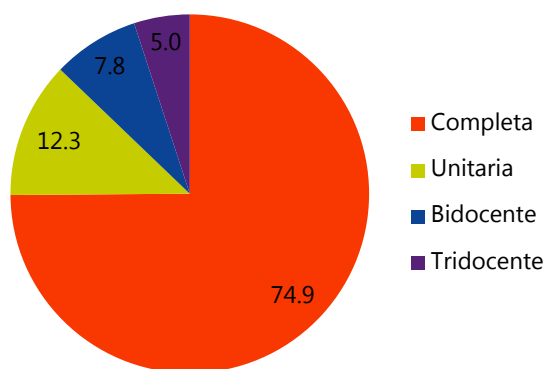
⁸ Para el 2020, la EDNF fue respondida por 3,348 personas, es decir, el 10.6% del magisterio local. Estos valores se calculan a partir de las [Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional](#) (consultadas la primera quincena de julio de 2021), las cuales indican que en el ciclo escolar 2019-2020 en Durango existían 31,396 miembros del personal educativo en educación básica pública. No obstante, tal cantidad puede estar sobrerrepresentada puesto que cada figura educativa se registra tantas veces como en planteles trabaja.

Gráfica 2.
Respuestas de la EDNF 2019 para Durango según nivel educativo al que está adscrito el personal, 2019
Porcentaje



Fuente: Inevap a partir de los resultados de la EDNF 2019.

Gráfica 3.
Respuestas de la EDNF 2019 para Durango según la organización de la escuela a la que está adscrito el personal educativo, 2019
Porcentaje



Fuente: Inevap a partir de los resultados de la EDNF 2019.

Los resultados de la EDNF del 2019 muestran que los docentes tienen una representación mayoritaria, ya que 8 de cada 10 respuestas fueron de personas con esta función (ver Gráfica 1). Esto puede explicarse porque los docentes son la figura más numerosa dentro del personal educativo en el estado.

Entre niveles educativos, más de la mitad de las respuestas de la EDNF 2019 corresponden al personal de primaria (54.4%), 23.5% de secundaria y el resto de preescolar (22.1%) (ver Gráfica 2). Aquí, llama la atención que la EDNF 2019 no permitió identificar al nivel inicial, a pesar de que forma parte de la educación básica.

Por otro lado, las respuestas que acepta la pregunta de la EDNF 2019 sobre el servicio educativo al que está adscrito el personal no permite identificarlo con claridad, esto se considera un área de oportunidad de la encuesta que fue corregida en 2020 y 2021.

No obstante, luego de depurar los resultados de la EDNF 2019, es posible reconocer que del total de respuestas el 19.5% corresponden al servicio multigrado en el nivel primaria, 6.2% a la telesecundaria y 10.2% al servicio multigrado en preescolar. También, se detecta que el 7.2% de las respuestas corresponde al servicio de educación especial tanto en preescolar como

primaria. Sin embargo, la EDNF 2019 no permite identificar al personal educativo que trabaja en el servicio de educación para personas indígenas o migrantes, a pesar de que la ENFC y EEFC del 2020 dictan que la formación de ese año debió priorizar la atención de dicho personal.

En cuanto al tamaño de la organización de las escuelas, dos terceras partes de las respuestas de la EDNF 2019 señalan que el personal educativo trabaja en escuelas de organización completa, el 12.3% en escuelas unitarias, 7.8% en bidocentes y 5% en tridocentes (ver Gráfica 3). Estas últimas categorías señalan al personal de educación en el servicio multigrado y/o multinivel, pero no cubren todas las opciones de organización, como las escuelas tetradocentes o pentadocentes en el nivel primaria. Las EDNF de los años siguientes sí reconocen todas las alternativas de organización escolar.

Ahora, sobre las prioridades de formación del personal educativo, los resultados de la EDNF 2019 señalan como prioritario al componente pedagógico-didáctico, seguido de la gestión escolar y de la asesoría, apoyo y acompañamiento (ver Figura 1).

Figura 1.
Prioridades de formación del personal educativo expuestas en la EDNF 2019 para Durango
Porcentaje

| |
|--|
| 1. Pedagógico didáctico |
| 2. Gestión escolar |
| 3. Asesoría, apoyo y acompañamiento |
| 4. Campos disciplinarios y asignaturas |
| 5. Dominio de las tecnologías de la información y comunicación |
| 6. Desarrollo personal y social habilidades socio- emocionales |
| 7. Inclusión y equidad |
| 8. Convivencia y ciudadanía |
| 9. Otros temas de relevancia social |

Fuente: Inevap a partir de los resultados de la EDNF 2019.

Los componentes de formación que pide jerarquizar la EDNF 2019 son poco claros o demasiado amplios. La exactitud de las respuestas del personal educativo al respecto es afectada por esta condición, la cual sigue siendo un tema pendiente en las EDNF de los años subsecuentes y es una debilidad de la encuesta bien reconocida por la UFCSP que puede solventarse con un instrumento de recolección de necesidades propio.

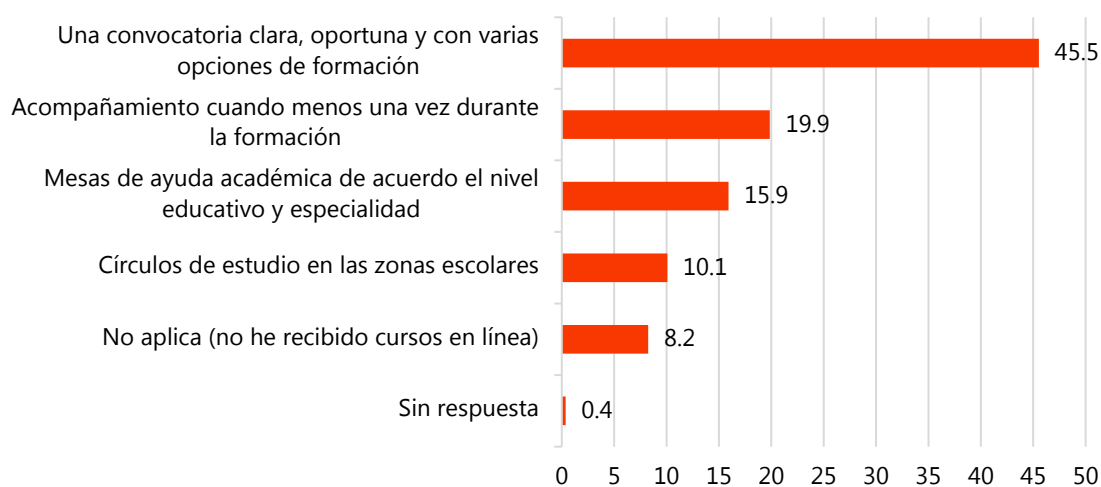
Igualmente, la EDNF 2019 no permite conocer con precisión las preferencias sobre la modalidad de formación del personal educativo, pues el diseño de la pregunta es ambiguo. A pesar de ello, los resultados orientan a que los modos de formación predilectos del magisterio es el presencial y autogestivo, mientras que el más rechazado es el semipresencial a contra turno o sabatino. Para mejorar la calidad de la información al respecto, la EDNF debe rediseñar la pregunta sobre los modos de formación o el nivel local debe recolectarla en su propia encuesta.

Asimismo, según los resultados de la EDNF 2019 el 58.1% del personal educativo se inclina por acciones formativas que duren 40 horas, aunque una proporción importante (40.2%)

privilegia a los procesos de formación más largos (de 80 hasta 120 horas). Aquí, parecido a lo que sucede con las prioridades y modalidades de formación, las opciones de respuesta no dan la suficiente claridad sobre cuál es la duración favorita de las acciones formativas del personal educativo. No obstante, las EDNF del 2020 y 2021 resuelven este problema con un catálogo de respuesta más amplio.

Por último, el personal educativo encuestado en la EDNF 2019 considera que la formación, especialmente en línea, puede ser efectiva si el nivel local emite una convocatoria clara, oportuna y con varias opciones de formación (45.5%), ofrece acompañamiento cuando menos una vez durante la formación (19.9%) e instaure mesas de ayuda académica de acuerdo con el nivel educativo y especialidad (15.9%) (ver Gráfica 4).

Gráfica 4.
Requisitos locales para que las acciones formativas en línea sean efectivas expuestos la EDNF 2019 para Durango, 2019
Porcentaje



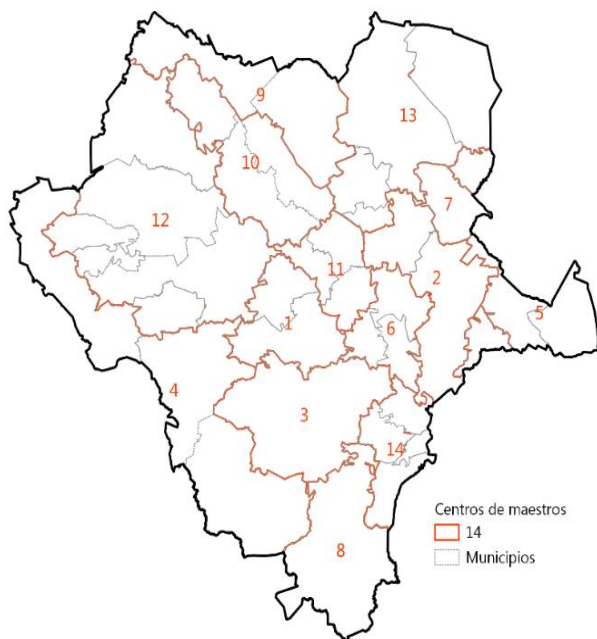
Fuente: Inevap a partir de los resultados de la EDNF 2019.

Si bien, los resultados de la EDNF presentados fueron indispensables para diseñar la oferta de formación del 2020, la UFCSP argumenta que son insuficientes para reconocer las necesidades formativas concretas del personal educativo. Por ejemplo, si una figura elige a los campos disciplinarios como su tema formativo prioritario, la encuesta no alcanza a recoger cuál asignatura requiere mayor atención, igual sucede con el resto de los componentes de formación.

Para solventar estas brechas de información, la UFCSP asegura mantener contacto con los 14 centros de maestros distribuidos en el estado (ver Figura 2) y con las mesas técnicas de los niveles educativos de la SEED, a fin de recabar las necesidades formativas del personal

más detalladamente con un enfoque que reconozca también las diferencias regionales en el estado.

Figura 2.
Centros de maestros en Durango, 2021



Nota: los centros de maestros 8 y 4 comparten el área sur del municipio de Pueblo Nuevo.

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

Sin embargo, la UFCSP no implementa instrumentos propios de recolección de necesidades formativas ni establece canales formales para que el personal educativo comunique sus requerimientos de formación ya sea individual o colectivamente. El fortalecimiento de la detección de necesidades de formación es esencial para ganar especificidad y pertinencia en la oferta formativa de acuerdo con las particularidades de cada plantel, servicio y contexto educativo.

La Estrategia Nacional de Formación Continua (ENFC) es el documento anual que enmarca el enfoque pedagógico y procedimientos para construir la oferta formativa de cada entidad federativa con atención a las ROP del Prodep. A partir del marco de la ENFC, el nivel local debe desarrollar su EEFC cada año.

En particular, la ENFC 2020 determina cuatro componentes de la oferta formativa: 1) campos para el desarrollo disciplinar, 2) pedagógico y didáctico (metodologías activas y participativas), 3) gestión escolar, y 4) educación moral, ética y civismo. Además, indica tres modalidades de formación: 1) en línea⁹, 2) bimodal y, 3) presencial. Igualmente, define los tipos y duración mínima de las acciones formativas que pueden incluirse en las EEFC en dos grupos: 1) financiados por el Prodep, como cursos, talleres, diplomados y trayectos formativos¹⁰ y; 2) financiados por el estado o sin erogación estricta, como seminarios, conferencias, jornadas, círculos de estudio y mesas de trabajo (ver Figura 3).

Del mismo modo, la ENFC 2020 tiene ciertas particularidades que conviene destacar y se consideran buenas prácticas. En primer lugar, la ENFC 2020 se configura con una perspectiva regionalizada que involucra a las entidades federativas en el diseño y coordinación de la

⁹ Incluye la formación autogestiva donde el personal educativo decide cómo avanzar y cuándo terminar la acción formativa, con la alternativa de apoyarse en círculos de estudio virtuales.

¹⁰ Los trayectos formativos con un «conjunto continuo, sistemático e integral de tres cursos con una duración mínima de 40 horas cada uno que al concluirse conforman un diplomado» (SEP, 2020).

oferta formativa para que esta responda a las necesidades y se adapte al contexto local. Igualmente, la estrategia menciona que la oferta formativa del 2020 debe girar en torno a fortalecer los conocimientos y habilidades del personal educativo para favorecer el aprendizaje colaborativo de los estudiantes a través de metodologías participativas¹¹. Al final, la ENFC 2020 también instruye la atención prioritaria del personal educativo de centros escolares en entornos vulnerables, particularmente, de educación indígena, comunitaria, especial y telesecundarias con organización multigrado¹².

Figura 3.
Marco de la oferta formativa de la ENFC 2020 para construir las EEFC

| Componentes | Modalidades | Tipos (duración mínima) |
|--|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> Campos para el desarrollo disciplinar Pedagógico y didáctico (metodologías activas y participativas) Gestión escolar Educación moral, ética y civismo | <ol style="list-style-type: none"> En línea Bimodal Presencial | <ol style="list-style-type: none"> Financiados por el Prodep <ul style="list-style-type: none"> Cursos (40 horas) Talleres (20 horas) Diplomados (120 horas) Trayectos formativos (40 horas por curso) Financiados por el estado o sin erogación <ul style="list-style-type: none"> Seminarios (6 horas) Conferencias (1 hora) Jornadas (1 hora) Círculos de estudio (2 horas) Mesas de trabajo (2 horas) |

Fuente: Inevap a partir de la SEP (2020).

Con base en estas disposiciones, la UFCSP construyó la EEFC 2020, cuya estructura respeta los requerimientos de la ENFC del mismo año, pero su contenido tiene áreas de oportunidad.

Idealmente, la configuración de la EEFC debe partir de un diagnóstico sólido de las condiciones del servicio educativo en el estado y de la formación continua de su personal. El diagnóstico expuesto en la EEFC 2020 de Durango es somero.

La descripción del servicio educativo en el estado se limita a tabular al personal educativo según tipo de servicio y función, pero no identifica su nivel ni caracteriza los planteles en el territorio. Además, la descripción que hace sobre la geografía de la entidad es anecdótica y

¹¹ Este enunciado demuestra la aspiración de la ENFC, y por lo tanto del Prodep-TB, para vincular la formación con el aprendizaje de los alumnos.

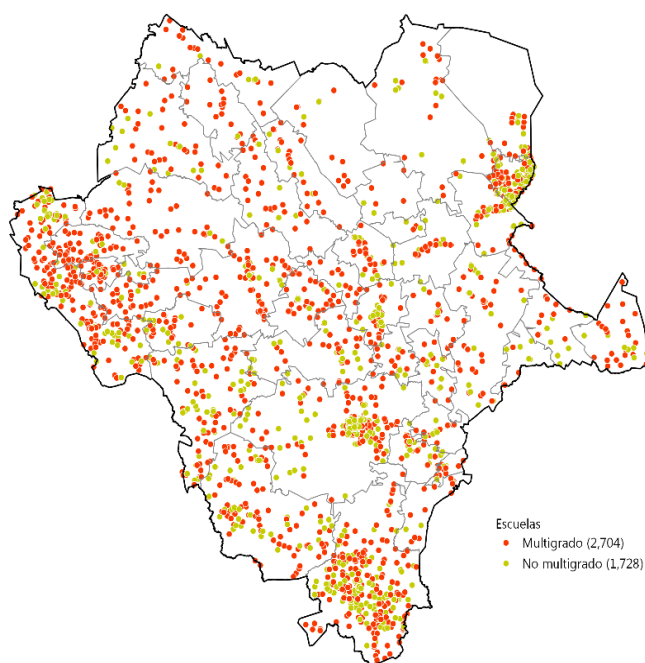
En especial, sobre el aprendizaje colaborativo, una reciente revisión sistemática de la literatura hecha por [van Leeuwen & Janssen \(2019\)](#) encontró que los docentes juegan un rol fundamental en el tipo de proceso de aprendizaje, al grado que el nivel de involucramiento de los docentes durante las actividades de colaboración determina la probabilidad de que estas se conviertan en oportunidades reales de aprendizaje.

¹² Este último acierto se repite en la ENFC 2021.

no se incluye información sobre las características socioeconómicas de las regiones del estado.

Aunque el diagnóstico de la EEFC 2020 identifica los avances formativos logrados en ciclos anteriores, no define cuáles son las prioridades educativas y de formación del nivel local. Sobre este asunto, la UFCSP menciona que, si bien las prioridades formativas en el estado no están documentadas, se reconoce que la formación debe orientarse a atender al personal educativo de escuelas multigrado que representan 1 de cada 2 planteles de educación básica en el estado (ver Figura 4)¹³.

Figura 4.
Escuelas de educación básica en Durango según condición de servicio multigrado, 2021



Fuente: Inevap a partir de la información de escuelas del Sistema de Información y Gestión Educativa.

Sobre los referentes del aprendizaje de los alumnos incluidos en el diagnóstico, solo se enuncian los resultados de algunos indicadores educativos, y del desempeño académico según la prueba del Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (Planea) por niveles, pero no por tipo de servicio ni rasgos de las escuelas.

También, el diagnóstico define las necesidades de formación del personal educativo gracias a los resultados de la EDNF, pero como se mencionó, tal instrumento tiene debilidades para recoger con precisión las prioridades formativas y las preferencias del personal educativo entre modalidades y tipos de formación.

A pesar de ello, tal como lo indica la ENFC 2020, el diagnóstico de la EEFC de ese año sí reconoce a los servicios educativos en contexto de vulnerabilidad en el estado, como la educación indígena, migrante, telesecundaria, especial, intercultural y multigrado. Sin

¹³ Esta proporción (54.5%) se calculó con los datos disponibles en la [Consulta de Escuelas del Sistema de Información y Gestión Educativa](#) (consultados la primera quincena de julio de 2021) a partir de los criterios del INEE (2019) para clasificar a las escuelas multigrado (preescolar con menos de 3 docentes, primaria con menos de 6 docentes y telesecundarias). La proporción calculada omite las observaciones sin registro de número de docentes y a la educación inicial, e incluye solamente las observaciones con CCT únicas.

embargo, el nivel de desagregación de esta información no alcanza a diferenciar entre funciones del personal educativo —más que los docentes— ni distinguir, por ejemplo, al servicio multinivel.

Además, dado que los datos de las necesidades de formación no recogen con claridad el tipo de servicio al que pertenece el personal educativo, particularmente los mencionados arriba, existe la posibilidad de que el diagnóstico no reconozca fielmente las necesidades formativas de las figuras, lo cual se debe a las deficiencias del instrumento de recolección señaladas en las páginas anteriores.

Con todo, la EEFC 2020 identifica que la oferta formativa debe incluir los cuatro componentes de la ENFC del mismo año según nueve temáticas principales (sic):

1. Planeación didáctica en el aula multigrado
2. Ambientes de aprendizaje
3. La lengua materna y las costumbres
4. Trabajo colaborativo en la escuela
5. Desarrollo del pensamiento lógico matemático
6. La inclusión y diversidad sexual en la escuela
7. Estrategias para la enseñanza y promoción de la lectura
8. La evaluación de los aprendizajes en educación física
9. La conducta de los alumnos y su aprendizaje

Luego del diagnóstico, la EEFC 2020 expone los criterios utilizados para seleccionar las acciones formativas que constituyen su oferta, pero tal sección parece más bien una paráfrasis de lo expuesto por la ENFC 2020 al respecto.

Más allá de los criterios de prioridad que asigna la ENFC 2020 para elegir la oferta formativa, se espera que la EEFC determine su valoración de los componentes, temáticas, modalidades y tipos de formación más importantes de acuerdo con las condiciones locales del servicio educativo y las expectativas formativas del personal. Dada la redacción actual, el vínculo entre el diagnóstico y la selección de la oferta formativa no está explícito en la EEFC 2020.

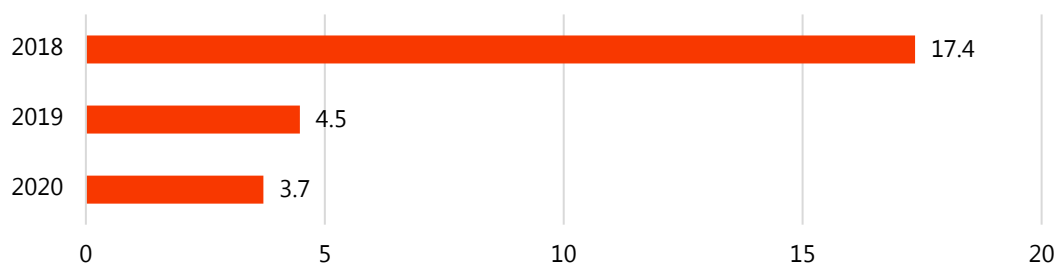
En ausencia de criterios documentados que reconozcan las particularidades locales para focalizar, priorizar y decidir el contenido de la oferta formativa, particularmente los temas y componentes de formación que se atienden, existe el riesgo que la selección de acciones no se alinee completamente con las necesidades de formación, lo cual puede limitar la pertinencia del Prodep-TB¹⁴.

¹⁴ Acertadamente, la ENFC 2021 especifica criterios y requisitos que las autoridades educativas locales deben considerar para contratar a las instancias formadoras, pero no sustituyen a las prioridades locales que obedecen a las condiciones del servicio educativo en cada entidad federativa.

En la práctica, se identifica que la composición de la oferta formativa del Prodep-TB, al menos para los tipos y modalidades de formación, obedece principalmente a cuestiones presupuestales con el objetivo de maximizar la cantidad de acciones y su alcance.

No obstante, el marco de gasto anual del Prodep-TB para Durango ha venido a la baja durante los últimos años. En 2018 el programa recibió 17.4 millones de pesos, para 2019 el monto asignado disminuyó 74% hasta caer a los 4.5 millones de pesos, en 2020 el programa solo dispuso de 3.7 millones de pesos (ver Gráfica 5). Tales reducciones presupuestales no solo significan menos recursos para implementar acciones formativas, sino también limitan las capacidades operativas de la UFCSP¹⁵.

Gráfica 5.
Presupuesto asignado al Prodep-TB en Durango por año, 2018-2020
Millones de pesos



Fuente: Inevap a partir de registros presupuestales de la UFCSP.

Como otro paso para la conformación de la EEFC, la ENFC señala que todas las acciones formativas que constituyan la oferta local, al menos aquellas financiadas por el Prodep-TB, deben validarse por un Comité de Evaluación Académica (CEA) a través de una cédula para cada acción y un dictamen para toda la oferta.

En Durango, el CEA para la EEFC 2020 se conformó por 15 personas (7 mujeres y 8 hombres), quienes ocupan funciones y pertenecen a niveles educativos distintos. Particularmente, hubo 3 docentes investigadores; 2 jefes de sector, uno de educación multicultural indígena y otro de educación preescolar; 5 supervisores distribuidos entre educación preescolar, primaria (regular, multigrado y multinivel) y física; el jefe del departamento de capacitación de telesecundaria; el jefe de enseñanza de secundaria técnica; 2 ATP, uno de educación física y otro de primaria; y el director de educación especial.

En este caso, se anota la insuficiente representación orgánica dentro del CEA de personal educativo adscrito a la educación en contextos vulnerables como el servicio multigrado,

¹⁵ Según las ROP del Prodep, el 97.5% de los recursos asignados a cada entidad federativa deben financiar las acciones formativas, el 2.5% restante debe utilizarse en gastos de operación. Esta distribución ha sido respetada al pie de la letra por la UFCSP del 2018 al 2020, aunque con subejercicios para los gastos de operación los dos últimos años.

multinivel e indígena —solo un miembro del CEA pertenece explícitamente a estos servicios— y también a la educación inicial. Esta falla busca ser corregida por la ENFC 2021 cuando especifica los procedimientos para conformar el CEA, perfiles mínimos de sus integrantes, mecanismos de funcionamiento y funciones del comité¹⁶.

La cédula de validación del CEA presenta el nombre, duración, tipo y modalidad de cada acción formativa, así como el nivel y tipo de servicio del personal educativo al que se dirige. Además, la cédula de validación indica el nombre de la instancia formadora e incluye un espacio para justificar el tipo de formación elegido, presentar su propósito y describir su contenido, metodología y criterios de evaluación. Al final, la cédula indica la biografía básica o complementaria de la acción formativa¹⁷.

El contenido de la cédula de validación corresponde a la ficha técnica de cada acción formativa que construye el área académica de la UFCSP en conjunto con los niveles educativos a través de mesas de trabajo. Tales fichas determinan el marco técnico de las acciones formativas y se utilizan primordialmente durante los procesos para elegir a las instancias formadoras.

Precisamente, la selección de las instancias formadoras se hace mediante procedimientos de contratación públicos cuya convocatoria determina los requisitos técnicos y económicos que deben cumplir las organizaciones o individuos interesados en impartir las acciones formativas¹⁸. El fallo de las licitaciones es responsabilidad de la SEED representada por la subdirección de administración, la unidad de seguimiento y análisis de programas y proyectos educativos, y la UFCSP.

Las cédulas de validación del CEA se transmiten a la DGFC para su revisión, autorización y registro, junto con el dictamen del comité firmado por sus miembros¹⁹. La revisión de la DGFC, además de validar que la oferta formativa local se alinee con la nacional, busca evitar que se dupliquen esfuerzos.

Si bien, la oferta de formación documentada en la ENFC y EEFC es anual, el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM), que regula los procesos de admisión,

¹⁶ Tal información se incluye en el Anexo 4 de la ENFC 2021.

¹⁷ El formato de la cédula de validación definido en la ENFC 2021 tuvo algunos cambios, principalmente en cuanto a la presentación de la estructura de las acciones formativas.

¹⁸ Según las ROP del Prodep y la ENFC 2020, una característica imprescindible de las instancias formadoras es que estén inscritas en el Padrón Nacional de Instancias Formadoras de la DGFC.

¹⁹ Solo las acciones formativas autorizadas y registradas ante la DGFC reciben el financiamiento del Prodep-TB. La oferta de formación que financia el estado con recursos propios u otras fuentes, o aquella que no requiere erogación se documenta en la EEFC para conocimiento de la DGFC.

promoción y reconocimiento del personal educativo desde el 2019²⁰, prevé que el magisterio reciba programas formativos para avanzar profesionalmente, sobre todo en términos de la promoción horizontal²¹. No obstante, la implementación del SCMM tiene todavía un camino importante de consolidación en el país, principalmente respecto de la distribución de responsabilidades y atribuciones entre las instancias nacionales encargadas de la formación del personal educativo²². Esta situación ha tenido consecuencias en el reconocimiento de la oferta formativa local como válida ante el SCMM.

Con todo, el SCMM determina los perfiles, criterios e indicadores diferenciados que se esperan de cada función del personal educativo²³. Así, la oferta formativa que se implemente a nivel local y nacional debe orientarse hacia ese horizonte, pero, como se anotó en el párrafo anterior, esta vinculación aun no es explícita.

De este modo, se espera que a medida que el SCMM se afirme, el nivel local dispondrá de directrices concretas sobre la trayectoria de formación esperada del personal educativo, se delimitará la relación entre las instancias nacionales de formación y definirá el nexo de estas con las entidades federativas.

²⁰ Como consecuencia de la [reforma de los artículos 3, 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), se promulgó la [Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros \(LGSCMM\)](#) que establece el marco para el funcionamiento de este sistema y sustituye las disposiciones de la [Ley General del Servicio Profesional Docente \(abrogada\)](#).

La reforma constitucional mencionada fue motivada por la creación de la [Nueva Escuela Mexicana](#) para renovar el modelo y política educativa nacional.

²¹ El [Programa de Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos en Educación Básica](#) surge de la LGSCMM. Debido a cuestiones presupuestales, este programa solo ha operado durante el 2021. De acuerdo con los preceptos normativos emitidos por la [Unidad del Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros](#), uno de los componentes calificados para la promoción horizontal es el desarrollo profesional, que se refiere a los procesos formativos que sigue el personal educativo.

²² Desde una perspectiva local, se distingue una desconexión entre la oferta formativa que coordina la DGFC y la [Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación](#), esta última es la instancia responsable de la política nacional de formación del personal educativo según la LGSCMM (artículo 17 fracciones I y II).

Igualmente, se identifica que el vínculo entre la DGFC, las entidades responsables de la formación del personal educativo en los estados y la [Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros](#) no es sólido todavía para la implementación del Prodep-TB.

²³ Ver el [Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Básica. Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar.](#)

2. ¿Cuáles son las características, cobertura y alcance de la oferta formativa del Prodep?

La EEFC documenta la oferta formativa que la UFCSP determina cada año para el personal educativo local con financiamiento del Prodep-TB, Fondo de Aportaciones para la Nómina Educativa y Gasto Operativo (FONE) o recursos estatales y aquellas acciones de formación que no requieren erogación.

En 2020, la EEFC expone la oferta formativa del estado pagada por el Prodep-TB y por el FONE, indica la formación que ofrece la DGFC y anuncia otras opciones formativas para complementar el resto de la oferta, como seminarios, conferencias, círculos de estudio y mesas de trabajo, las cuales no necesitan contratación ni gasto presupuestal estrictamente.

Dado el alcance de esta evaluación, la descripción de la oferta formativa se concentra en aquella financiada con recursos del Prodep-TB durante el 2020; sin embargo, también se menciona la composición de la oferta de formación con otras fuentes de financiamiento y del 2021 cuando se considera pertinente.

La EEFC 2020 incluyó 11 acciones formativas con financiamiento del Prodep-TB, aunque durante el año se contrataron y realizaron 14 actividades de formación (ver Tabla 1). Lo anterior indica que se realizaron 3 acciones formativas que no se habían documentado en la EEFC.

Tabla 1.
Oferta de formación de la EEFC 2020 financiada por el Prodep-TB

| Acciones formativas | Nivel educativo | Servicio | Componente de formación | Modalidad ^{a/} |
|--|-----------------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| Curso: Planeación y estrategias didácticas en el aula multigrado I | Preescolar y primaria | Regular, multigrado e indígena | Pedagógico y didáctico | Bimodal |
| Curso: Planeación y estrategias didácticas en el aula multigrado II | Preescolar y primaria | Regular, multigrado e indígena | Pedagógico y didáctico | Bimodal |
| Curso: Planeación didáctica multigrado en telesecundaria | Secundaria | Telesecundaria | Pedagógico y didáctico | Bimodal |
| Curso: Protocolos de actuación en las escuelas de educación básica | Preescolar | Regular | Pedagógico y didáctico | Bimodal |
| Curso: La inclusión: atención a las diferencias en el aula | Primaria | Regular y especial | Pedagógico y didáctico | Bimodal |
| Curso: Conozco mi cuerpo y cuidado de él: cómo tratar la sexualidad en el aula | Básica | Regular | Educación moral, ética y civismo | Bimodal |

Tabla 1.
Oferta de formación de la EEFC 2020 financiada por el Prodep-TB

| Acciones formativas | Nivel educativo | Servicio | Componente de formación | Modalidad ^{a/} |
|--|--------------------------------|----------|---------------------------------------|-------------------------|
| Curso: Inclusión de la lengua materna y las costumbres en el ámbito escolar | Inicial, preescolar y primaria | Indígena | Pedagógico y didáctico | Bimodal |
| Curso: Planeación didáctica y evaluación de los aprendizajes en educación física | Básica | Física | Pedagógico y didáctico | Bimodal |
| Curso: Habilidades socioemocionales en educación básica | Básica | Regular | Educación moral, ética y civismo | Bimodal |
| Curso: Enseñar matemáticas en primaria: contenidos y recursos | Primaria | Regular | Campos para el desarrollo disciplinar | Bimodal |
| Curso: Leer y escribir en un espacio creativo | Primaria y secundaria | Regular | Campos para el desarrollo disciplinar | Bimodal |
| Curso: Educación inclusiva: retos y desafíos | ND | Especial | Educación moral, ética y civismo | En línea |
| Curso: Competencias digitales y su aplicación escolar | Primaria y secundaria | ND | Pedagógico y didáctico | En línea |
| Curso: El enfoque comunicativo en la alfabetización inicial | Primaria | ND | Campos para el desarrollo disciplinar | En línea |

ND: No Disponible.

^{a/} Corresponde a la modalidad de formación registrada en la EEFC 2020, aunque en las convocatorias hubo cambios al respecto.

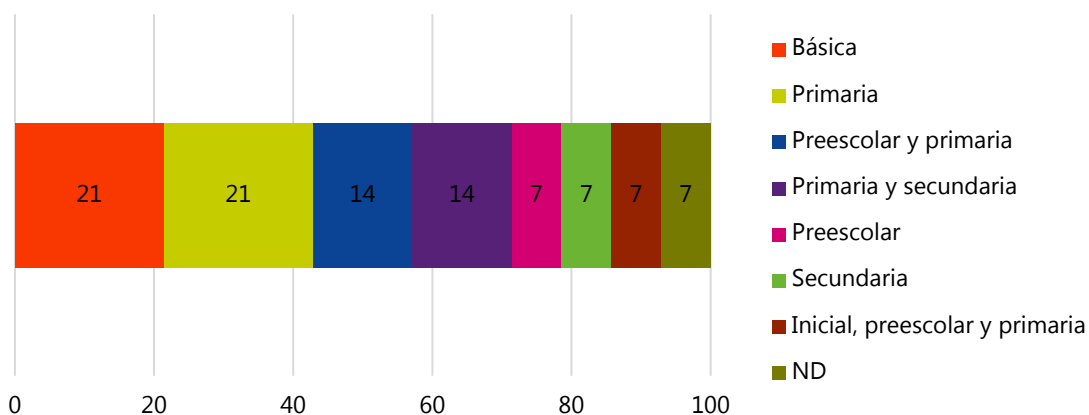
Fuente: Inevap a partir de la EEFC 2020 y el concentrado de seguimiento de la oferta de formación continua 2020.

La oferta formativa del Prodep-TB 2020 buscó atender, al menos con una acción de formación, a cada nivel educativo de educación básica (ver Gráfica 6). Sin embargo, se distingue que el nivel de primaria recibió más acciones formativas, aunque no todas fueron exclusivas para su personal educativo. Así mismo, conviene anotar que el nivel de educación inicial fue el que menos atención recibió, pues solo tuvo una acción de formación dirigida a él, pero compartida con el preescolar y primaria.

Según servicios educativos, 3 de cada 10 acciones de formación del Prodep-TB 2020 se dirigieron a la educación regular. A pesar de que una de las directrices de la ENFC 2020 fue que la formación de ese año se concentrara en atender al personal educativo del servicio multigrado, telesecundaria, indígena y migrante, se anota que solo se definió una acción

exclusiva para la educación indígena y otra para la telesecundaria, el resto de las opciones de formación dirigidas a estos servicios estuvieron compartidas con la educación regular (ver Gráfica 7). Esta situación puede menoscabar el esfuerzo nacional y local de ampliar las habilidades y competencias del personal educativo en contextos vulnerables, el cual afronta retos distintos a la educación tradicional por lo que sus necesidades de formación son distintas.

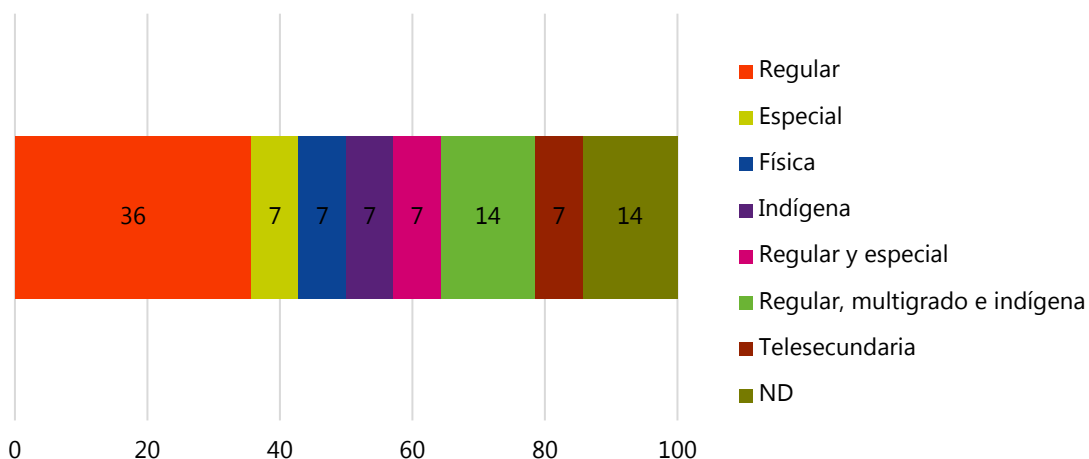
Gráfica 6.
Distribución de las acciones formativas del Prodep-TB en Durango según nivel educativo, 2020
Porcentaje



ND: No Disponible.

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

Gráfica 7.
Distribución de las acciones formativas del Prodep-TB en Durango según servicio educativo, 2020
Porcentaje

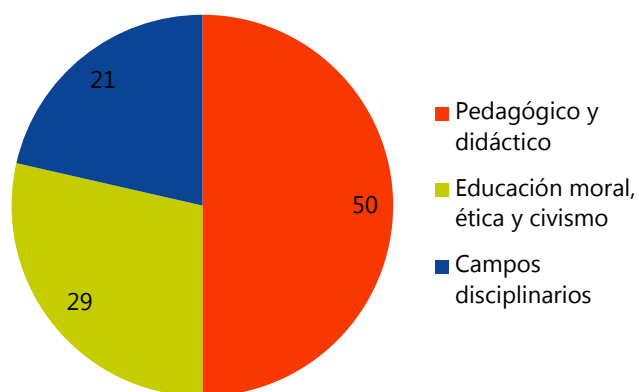


ND: No Disponible.

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

Aunado a ello, las características de las acciones formativas del Prodep-TB descritas en la EEFC 2020, convocatorias de formación y el resto de la documentación relacionada, no especifica con claridad el tipo de organización escolar donde trabaja el personal educativo al que se destinan las acciones formativas, indicarlo sería importante sobre todo para distinguir a las planeadas para el personal de escuelas con organización muy reducida como multinivel o multigrado unidocentes y bidocentes. Entre más focalizado esté el diseño de las acciones formativas, estas responderán mejor a las necesidades del personal educativo, si las acciones son muy generales, existe el riesgo que los beneficios de la formación no alcancen al personal previsto.

Gráfica 8.
Distribución de las acciones formativas del Prodep-TB en Durango según componentes de formación, 2020
Porcentaje



Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

Según los componentes de formación de la ENFC 2020, la mitad de las acciones formativas del Prodep-TB del mismo año correspondieron al componente pedagógico didáctico, el 29% al de educación moral, ética y civismo y el 21% al de campos para el desarrollo disciplinar (ver Gráfica 8).

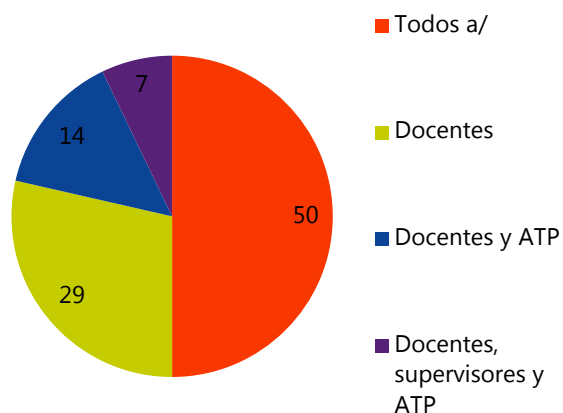
Esta distribución se alinea con los resultados de la EDNF del 2019, que sirvieron para construir la oferta de formación descrita. No obstante, tal encuesta recoge las necesidades formativas en más componentes que los reconocidos en la ENFC.

Por ejemplo, a pesar de que el dominio de las tecnologías de la información y comunicación es una prioridad formativa del personal, las acciones de formación vinculadas con ese tema no pueden ser financiadas por el Prodep-TB porque no corresponden a los componentes de la ENFC. Aunque la UFCSP puede adaptar el nombre o características de las acciones formativas para que embonen en los componentes de la ENFC, algunas de ellas pueden quedar fuera del financiamiento del Prodep-TB. Para atender estas necesidades de formación el nivel local ha ofrecido alternativas con otras fuentes de financiamiento.

De la misma manera, la mitad de las acciones formativas del Prodep-TB 2020 se dirigieron hacia todo el personal educativo sin distinguir sus funciones como docentes, directores,

supervisores y ATP. Los docentes fueron las únicas figuras educativas que recibieron acciones de formación exclusivas (29%) y quienes más atención tuvieron (ver Gráfica 9)²⁴.

Gráfica 9.
Distribución de las acciones formativas del Prodep-TB en Durango según figuras del personal educativo, 2020
Porcentaje



^{a/} incluye docentes, directores, supervisores y ATP.

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

En 2020, no se distingue una oferta formativa del Prodep-TB específica para los directores y supervisores quienes pueden tener intereses de formación distintos, más vinculados con sus responsabilidades administrativas, de gestión escolar y apoyo pedagógico a otras figuras²⁵. Cada función del personal educativo tiene particularidades que no pueden cubrirse con una oferta formativa generalizada, es necesario diferenciar sus necesidades y atenderlas de forma exclusiva dentro de la EEFC²⁶.

Igualmente, es importante destacar que las 14 acciones formativas del Prodep-TB en 2020 fueron cursos de 40 horas —que es la duración mínima requerida por la ENFC para esas acciones—, de modo que no se implementaron otros tipos de

formación como talleres, diplomados o trayectos formativos, pero esta brecha fue cubierta parcialmente por las acciones de formación nacionales o financiadas con otras fuentes diferentes al Prodep-TB. Tal como se anotó antes, la decisión entre tipos de formación se realiza por el CEA a partir del trabajo previo de la UFCSP con los niveles educativos y se basa principalmente en la disponibilidad presupuestal del programa.

Ya que los cursos de 40 horas suelen ser menos costosos que otras alternativas, existe una inclinación de la UFCSP hacia estos a fin de poder realizar la mayor cantidad de acciones con

²⁴ Esto se explica en parte porque los docentes representan más de 63.3% del total del personal educativo en el estado según las [Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional](#) para el ciclo escolar 2019-2020 (consultadas la primera quincena de julio de 2021).

También, la formación ofrecida por el Centro de Capacitación y Desarrollo sede Durango puede cubrir algunas brechas formativas sobre temas administrativos del personal educativo con funciones de dirección y supervisión.

²⁵ En 2020 hubo un curso dirigido solo para supervisores y docentes denominado «El Clima Organizacional en los Centros Escolares», el cual fue pagado con recursos del FONE.

²⁶ Dados que los resultados de la EDNF 2019 transmitidos para esta evaluación no permiten analizar las necesidades formativas por figura del personal educativo, no se presenta información al respecto.

los recursos disponibles. Empero, elegir solamente cursos con esa duración representa un costo de oportunidad del Prodep-TB, pues renuncia a otras opciones formativas como los talleres, que usualmente tienen más trabajo práctico; o los diplomados y trayectos formativos, que tienen más valor curricular y por lo tanto pueden motivar más la participación del personal educativo por el tipo de acreditación que se obtiene²⁷.

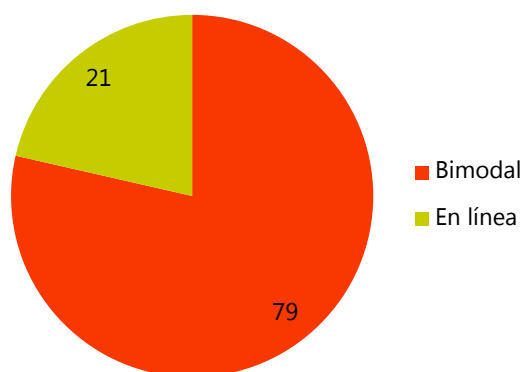
Con todo, se identifica que el resto de la oferta formativa de la EEFC 2020 cubre algunas de las brechas descritas en los párrafos anteriores, principalmente porque se agrega una acción del componente de gestión escolar y se amplían los tipos de formación al incluir talleres.

También, la EEFC 2021 tuvo algunas mejoras que conviene destacar como la incorporación de trayectos formativos y la mayor atención del nivel secundaria y de otras figuras educativas como los ATP y directores.

De las 14 acciones formativas del Prodep-TB documentadas en la EEFC 2020, 11 se planearon bimodales (79%) con actividades presenciales para iniciar y terminar la formación y trabajo virtual durante el proceso, y 3 en línea (21%) cuyo desarrollo se programó completamente a distancia por medios tecnológicos (ver Gráfica 10).

La elección de tales modalidades de formación fue motivada por las condiciones impuestas por la pandemia de COVID-19 durante todo el 2020²⁸. De hecho, el trabajo presencial planeado para las acciones formativas bimodales

Gráfica 10.
Distribución de las acciones formativas del Prodep-TB en Durango según modalidad, 2020
Porcentaje



Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

²⁷ Aquí conviene recordar que 4 de cada 10 miembros del magisterio encuestados en la EDNF 2019 manifestaron su preferencia por acciones formativas de más de 80 horas.

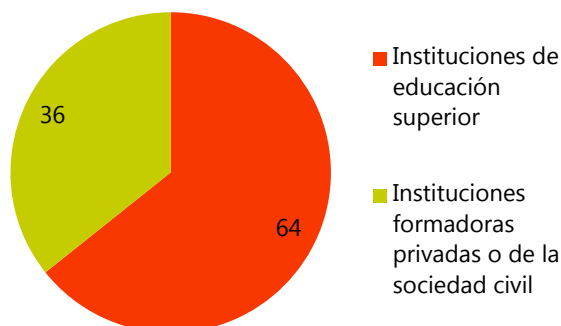
²⁸ Véanse las medidas de control implementadas por el gobierno mexicano para evitar la propagación de la enfermedad COVID-19 a partir de marzo de 2020, que cerraron total o parcialmente las actividades administrativas y obligaron a realizar el trabajo a distancia en el [ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV-2 \(COVID-19\)](#) y el [ACUERDO por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2](#).

tuvo que hacerse en línea, lo cual demandó un esfuerzo de negociación de la UFCSP con las instancias formadoras cuyos contratos ya estaban firmados²⁹.

En este sentido, es importante comentar que las acciones formativas en línea tienen la ventaja que su cobertura en cantidad y geografía siempre será mayor que las actividades presenciales, pero no se adaptan a todos los contenidos de formación, requieren de habilidades tecnológicas básicas o especializadas del personal educativo y necesitan de conexión a internet continua. Muchas veces, tales condiciones no están garantizadas en el contexto local ni consolidadas en el personal educativo.

Para superar esta dificultad, es necesario que la formación en línea tenga una estrategia previa de preparación técnica del personal educativo a fin de dotarlo de las capacidades digitales necesarias y fortalecer las existentes para seguir un proceso formativo virtual. Además, se deben establecer mecanismos de acompañamiento permanente para resolver dudas tecnológicas del personal educativo. En ausencia de estos elementos, se reduce la probabilidad de que el magisterio inicie y concluya una acción formativa en línea³⁰.

Gráfica 11.
Distribución de las acciones formativas del Prodep-TB en Durango según instancias formadoras, 2020
Porcentaje



Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

La UFCSP dice estar consciente del reto que supone la formación en línea, no solo para asegurar que el personal educativo comience y termine las acciones, sino para el propio seguimiento de la unidad e instancias formadoras de la realización, evaluación y acreditación de la formación.

En otro asunto, la oferta formativa del Prodep-TB 2020 se contrató en su mayoría con instituciones de educación superior públicas y

²⁹ En este caso, llama la atención que la UFCSP no anticipó realizar solo acciones formativas en línea y contrató bimodales en julio de 2020, ya avanzada la crisis sanitaria por COVID-19. Esta decisión puede explicarse por la incertidumbre que hubo en su momento sobre el desarrollo de la pandemia. Afortunadamente, la UFCSP logró acordar con las instancias formadoras los cambios de la modalidad de implementación de las acciones formativas.

³⁰ La ENFC 2020 señala que la DGFC construiría el Centro Virtual de Formación Continua (CEVIF) con el objetivo de solucionar la falta de acompañamiento del personal educativo en dicha modalidad de formación. Sin embargo, hasta el momento de la evaluación el nivel local no ha recibido actualizaciones respecto del avance en la implementación del CEVIF; además, la mención de este centro desapareció en la ENFC 2021.

particulares (64%), el resto con organizaciones privadas o de la sociedad civil (36%) (ver Gráfica 11).

La elección de estas instancias formadoras se realizó mediante una licitación pública o una invitación al menos 3 proveedores conforme los procedimientos de contratación de la normatividad nacional³¹.

En particular, para asignar las 14 acciones formativas del Prodep-TB registradas en la EEFC 2020, la SEED y la UFCSP las dividieron en dos licitaciones públicas y una invitación a 3 proveedores. Tales procedimientos de contratación se registraron en los expedientes LA-910007998-E1-2020, LA-910007998-E11-2020 y IA-910007998-E22-2020 (ver Tabla 2)³².

Las convocatorias e invitación de estos procedimientos contienen las fichas técnicas desarrolladas por la UFCSP en uno de sus anexos, donde se indican los requisitos orgánicos, operativos, económicos y técnicos de las instancias formadoras que deseen participar.

Para elegir entre las propuestas, la SEED y la UFCSP se inclinaron por quien ofrecía el menor precio y cumplía con los requerimientos, lo cual sucedió para 10 de las 14 acciones de formación por contratar. Si la instancia formadora con el precio más bajo no cumplía con los requisitos, se seleccionaba a la siguiente con la mejor propuesta económica, lo cual ocurrió para el resto de las acciones formativas.

Tabla 2.
Resumen de los resultados de los procesos de contratación de las acciones formativas del Prodep-TB 2020 en Durango

| Procedimiento de contratación | Acciones formativas (sic) | Precio (pesos) | Motivo de adjudicación | Instancia formadora |
|-------------------------------|---|----------------|------------------------|-------------------------------|
| LA-910007998-E1-2020 | Curso: Planeación y estrategias didácticas en el aula multigrado I | 545,600 | Mejor precio | Educación superior pública |
| | Curso: Planeación y estrategias didácticas en el aula multigrado II | 556,800 | Segundo mejor precio | Institución formadora privada |
| | Curso: Planeación didáctica multigrado en telesecundaria | 405,000 | Mejor precio | Institución formadora privada |
| | Curso: Protocolos de actuación en las escuelas de educación básica | 138,000 | Mejor precio | Educación superior pública |
| | Curso: La inclusión: atención a las diferencias en el aula | 280,000 | Segundo mejor precio | Educación superior privada |

³¹ Ver el Título Segundo de la [Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público](#).

³² Los pasos y documentación de estos expedientes es de libre consulta en la [difusión de procedimientos en seguimiento y concluidos del portal CompraNet de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público](#).

Tabla 2.
Resumen de los resultados de los procesos de contratación de las acciones formativas del Prodep-TB 2020 en Durango

| Procedimiento de contratación | Acciones formativas (sic) | Precio (pesos) | Motivo de adjudicación | Instancia formadora |
|-------------------------------|--|----------------|------------------------|-------------------------------|
| LA-910007998-E11-2020 | Curso: Conozco mi cuerpo y cuidado de él: cómo tratar la sexualidad en el aula | 124,236 | Mejor precio | Institución formadora privada |
| | Curso: Inclusión de la lengua materna y las costumbres en el ámbito escolar | 128,500 | Segundo mejor precio | Educación superior pública |
| | Curso: Planeación didáctica y evaluación de los aprendizajes en educación física | 103,000 | Segundo mejor precio | Educación superior pública |
| | Curso: Habilidades socioemocionales en educación básica | 108,100 | Mejor precio | Institución formadora privada |
| | Curso: Enseñar matemáticas en primaria: contenidos y recursos | 165,000 | Mejor precio | Educación superior pública |
| | Curso: Leer y escribir en un espacio creativo | 112,288 | Mejor precio | Educación superior privada |
| IA-910007998-E22-2020 | Curso: Educación inclusiva: retos y desafíos | 125,000 | Mejor precio | Educación superior privada |
| | Curso: Competencias digitales y su aplicación escolar | 113,100 | Mejor precio | Educación superior privada |
| | Curso: El enfoque comunicativo en la alfabetización inicial | 115,000 | Mejor precio | Institución formadora privada |

Notas: montos del precio de las acciones formativas se presentan redondeados.

Además del motivo de adjudicación indicado, las propuestas elegidas debieron cumplir con los requerimientos técnicos mínimos solicitados en las convocatorias e invitación de los procedimientos de contratación.

Fuente: Inevap con información de los expedientes de los procedimientos de contratación correspondientes disponibles en [CompraNet](#).

II. Implementación de la oferta formativa del Prodep

3. ¿Cuáles son los procesos y mecanismos para implementar la oferta formativa del Prodep?

La implementación de la oferta de formación del Prodep-TB tiene dos etapas previas: la difusión de las acciones formativas y la inscripción del personal educativo en ellas.

El nivel local es responsable de divulgar las acciones de formación, tanto del Prodep-TB como del resto que conforma la EEFC de cada año. Para ello, la UFCSP agrupa las acciones formativas en varias convocatorias que tienen un formato estandarizado, donde se especifican, de forma general, las características de las opciones de formación, como nombre, duración, instancia formadora, tipo y modalidad; y los requisitos y procedimientos de inscripción del personal educativo.

La EEFC 2020 indica que la UFCSP emitiría tres convocatorias durante ese año, pero en realidad publicó cuatro. En cada una, se invitó al personal educativo a participar en acciones de formación diversas (ver Tabla 3). En este sentido, la agrupación de acciones formativas por convocatoria sigue una lógica administrativa según el financiamiento de la oferta, y no un enfoque que considere el tipo y modalidad de la formación y el personal educativo al que se dirige, lo cual puede limitar su alcance previsto.

Tabla 3.
Distribución de las acciones formativas de la EEFC según convocatoria, 2020

| Convocatoria | Acciones formativas (sic) | Financiamiento de la oferta | Periodo de formación |
|-------------------------|--|-----------------------------|---------------------------|
| Primera (mayo de 2020) | 1. Curso: La sensibilización a la perspectiva de género. | Nacional | mayo-agosto 2020 |
| | 2. Curso: Mejoremos la evaluación en el aula. | | |
| | 3. Curso: Hacia un buen trato en la escuela. Enfoque de Derechos Humanos. | | |
| | 4. Curso-taller: Habilidades Digitales Básicas (nivel básico). | | |
| | 5. Curso: Herramientas para la Evaluación. | | |
| | 6. Curso: Inducción a la función docente de educación básica. | | |
| | 7. Taller Principios de planeación didáctica, evaluación formativa e intervención en el aula para la mejora de los aprendizajes. | | |
| | 8. Curso: Metodologías activas. | | |
| | 9. Taller: Planeación didáctica. elementos esenciales. | | |
| | 10. Curso: Rúbricas para la evaluación de aprendizajes esperados. | | |
| Segunda (julio de 2020) | 1. Curso: Planeación y estrategias didácticas en el aula multigrado I | Prodep-TB | septiembre-noviembre 2020 |

Tabla 3.
Distribución de las acciones formativas de la EEFC según convocatoria, 2020

| Convocatoria | Acciones formativas (sic) | Financiamiento de la oferta | Periodo de formación |
|-----------------------------|---|-----------------------------|--------------------------|
| | 2. Curso: Planeación y estrategias didácticas en el aula multigrado II | | |
| | 3. Curso: Planeación didáctica multigrado en telesecundaria | | |
| | 4. Curso: Protocolos de actuación en las escuelas de educación básica | | |
| | 5. Curso: La inclusión: atención a las diferencias en el aula | | |
| Tercera (octubre de 2020) | 1. Curso: Conozco mi cuerpo y cuidado de él: cómo tratar la sexualidad en el aula | | |
| | 2. Curso: Inclusión de la lengua materna y las costumbres en el ámbito escolar | | |
| | 3. Curso: Planeación didáctica y evaluación de los aprendizajes en educación física | Prodep-TB (acciones 1 al 6) | noviembre-diciembre 2020 |
| | 4. Curso: Habilidades socioemocionales en educación básica | | |
| | 5. Curso: Enseñar matemáticas en primaria: contenidos y recursos | FONE (acciones 7 y 8) | |
| | 6. Curso: Leer y escribir en un espacio creativo | | |
| | 7. Curso: Neurodidáctica de la teoría a la práctica | | |
| | 8. Curso: Creatividad en expansión | | |
| Adicional (octubre de 2020) | 1. Curso: El clima organizacional en centros escolares | FONE | octubre-diciembre 2020 |
| Cuarta (diciembre de 2020) | 1. Curso: Educación inclusiva: retos y desafíos | | |
| | 2. Curso: Competencias digitales y su aplicación escolar | Prodep-TB | diciembre 2020 |
| | 3. Curso: El enfoque comunicativo en la alfabetización inicial | | |

Fuente: Inevap con información de las convocatorias de la oferta formativa de la UFCSP del 2020.

Además, se identifican algunas áreas de oportunidad en las convocatorias. En particular, porque su contenido no describe los temas, objetivos, organización y forma de evaluación de las acciones formativas. Sin esta descripción es difícil que el personal educativo pueda alinear sus expectativas e intereses con las opciones de formación e incluso sepa cómo organizar su tiempo para participar en ellas.

La UFCSP distribuye las convocatorias descritas por medios digitales (redes sociales y páginas de internet oficiales de la SEED y UFCSP) y físicos (folletos y posters). A fin de alcanzar a la mayor cantidad de personas, la difusión se apoya acertadamente en los centros de maestros, quienes tienen mayor cercanía con el personal educativo en el territorio estatal.

A la par, la UFCSP comunica las convocatorias mediante un oficio a los niveles educativos para que estos las difundan con sus docentes, directivos, supervisores y ATP.

Adicionalmente, la EEFC 2020 contempla hacer invitaciones personalizadas al personal educativo para que participe en ciertas acciones de formación, en especial para quienes están adscritos a escuelas en áreas de difícil acceso y poca conectividad. Sin embargo, no hay evidencia de que la UFCSP haya aprovechado esta alternativa de difusión, la cual sería muy pertinente dado que el servicio educativo en el estado se caracteriza por tener escuelas y personal en lugares remotos del territorio.

Luego de la difusión, el nivel local también administra la inscripción del personal educativo en las acciones formativas. Para ello, la UFCSP dispone de un sistema informático especializado denominado Sistema de Inscripción a Procesos Formativos (SIPF)³³.

Para inscribirse en una acción de formación, el primer paso del personal educativo es darse de alta en el SIPF con su Registro Federal de Contribuyentes, el cual sirve como medio de identificación único. Después, el SIPF pide actualizar o registrar algunos datos personales y de contacto y del centro de trabajo al que está adscrita la persona interesada. Enseguida, las figuras educativas deben elegir la acción de formación que les interese y que esté abierta todavía³⁴, registrarse como participantes en ella e imprimir la ficha que comprueba su inscripción.

La sistematización del proceso de registro del personal educativo en la oferta formativa se considera una buena práctica y logro de la gestión local del Prodep-TB. Sin embargo, un área de oportunidad es que el SIPF no cuenta con mecanismos para documentar el seguimiento, conclusión y valoración de las acciones formativas ni para guardar el historial académico del personal educativo.³⁵

A partir del 2021, la ENFC de ese año afirma que la inscripción del personal educativo en las opciones de formación se realizará ahora en un sistema informático administrado por la DGFC, para lo cual las autoridades educativas locales deben designar un enlace encargado del registro en la base de datos. Si bien, esto representa una buena alternativa que busca facilitar y estandarizar los registros de la formación continua y documentar el seguimiento de las acciones formativas del personal educativo en todo el país, hasta el momento de esta

³³ El SIPF está disponible en el [sitio de internet de la UFCSP](#).

³⁴ Los periodos de inscripción se especifican en las convocatorias de la oferta formativa. Igualmente, la EEFC 2020 señala que las inscripciones se abren hasta 2 semanas antes de que inicie la opción formativa correspondiente.

³⁵ De hecho, luego de la desaparición del Servicio Profesional Docente en 2018, la responsabilidad sobre el historial académico del personal educativo está suelta entre el nivel nacional y local, se espera que cuando se consolidé el SCMM haya control sobre este asunto por la autoridad educativa nacional.

evaluación la UFCSP no ha recibido actualizaciones sobre el avance de la implementación de este nuevo sistema de registro.

Con todo, los datos de la UFCSP indican que 3,254 miembros del magisterio se inscribieron en las acciones formativas desarrolladas durante el 2020 con financiamiento del Prodep-TB y del FONE, los cuales representan el 10.4% del total del personal educativo en el estado³⁶. Esta situación refleja el desafío permanente del nivel local por hacer llegar la formación a más personas y motivar su participación en los procesos formativos.

Según acciones formativas, los cursos «Planeación y estrategias didácticas en el aula multigrado» I y II tuvieron la mayor cantidad de inscripciones, ambos suman casi una tercera parte del total. En promedio se inscribieron 203 personas a cada acción formativa, aunque 6 de ellas recibieron menos de 150 inscripciones. (ver Tabla 4)³⁷.

Si se compara el número de personas inscritas con la estimación de participantes por acción formativa documentada en sus fichas técnicas y cédulas de validación, se observa que todas las acciones tuvieron más inscripciones que las previstas, salvo el curso «Competencias digitales y su aplicación escolar», y la mayoría ampliaron su capacidad gracias a que pasaron de acciones bimodales a en línea.

Tabla 4.
Personal educativo inscrito en las acciones formativas de la EEFC 2020 de Durango financiadas con el Prodep-TB y el FONE, 2020

| Acción formativa | Personas inscritas |
|---|---------------------------|
| Curso: Planeación y estrategias didácticas en el aula multigrado I | 527 |
| Curso: Planeación y estrategias didácticas en el aula multigrado II | 467 |
| Curso: Planeación didáctica multigrado en telesecundaria | 360 |
| Curso: Protocolos de actuación en las escuelas de educación básica | 144 |
| Curso: La inclusión: atención a las diferencias en el aula | 234 |
| Curso: Conozco mi cuerpo y cuidado de él: cómo tratar la sexualidad en el aula | 205 |
| Curso: Inclusión de la lengua materna y las costumbres en el ámbito escolar | 162 |
| Curso: La planeación didáctica y evaluación de aprendizajes en educación física | 126 |
| Curso: Habilidades socioemocionales en educación básica | 114 |
| Curso: Enseñar matemáticas en primaria: contenidos y recursos | 210 |
| Curso: Leer y escribir en un espacio creativo | 132 |
| Curso: Neurodidáctica de la teoría a la práctica | 130 |
| Curso: Creatividad en expansión | 138 |

³⁶ Según las [Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional](#) para el ciclo escolar 2019-2020 (consultadas la primera quincena de julio de 2021).

³⁷ Los responsables de la UFCSP argumentan que en ocasiones tienen que restringir la inscripción del personal educativo a solo 3 acciones formativas por año, pues que consideran complicado que una persona pueda concluir más de esa cantidad de procesos dado el tiempo y esfuerzo que demandan cada uno.

Tabla 4.
Personal educativo inscrito en las acciones formativas de la EEFC 2020 de Durango financiadas con el Prodep-TB y el FONE, 2020

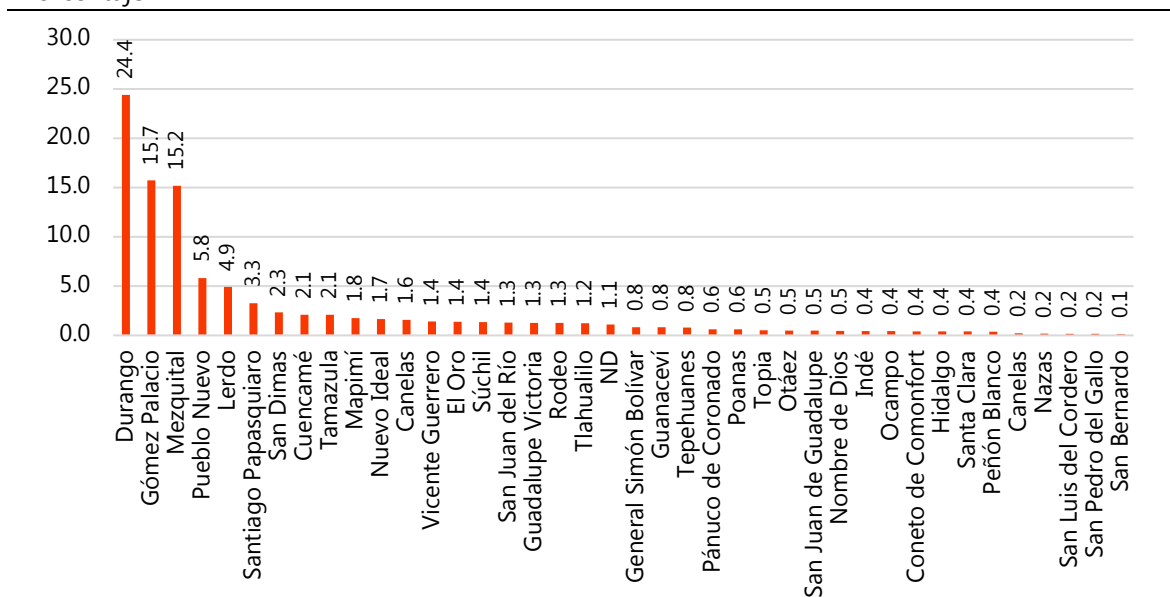
| Acción formativa | Personas inscritas |
|---|---------------------------|
| Curso: Educación inclusiva: retos y desafíos | 110 |
| Curso: Competencias digitales y su aplicación escolar | 95 |
| Curso: El enfoque comunicativo en la alfabetización inicial | 100 |
| Total | 3,254 |

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

Igualmente, los registros del personal educativo inscrito en las acciones formativas de la EEFC financiadas con el Prodep-TB y el FONE del 2020 indican que más de la mitad (55.5%) está adscrito a escuelas de 3 municipios: Durango, Mezquital y Gómez Palacio. No obstante, conviene anotar que hubo municipios donde se inscribieron menos de 10 personas, como Canelas, Nazas, San Luis del Cordero, San Bernardo y San Pedro del Gallo (ver Gráfica 12)³⁸.

Gráfica 12.
Personal educativo inscrito en las acciones formativas de la EEFC 2020 de Durango financiadas con el Prodep-TB y el FONE según municipios, 2020

Porcentaje



Nota: se omiten las inscripciones sin registro del municipio.

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

El desarrollo de las acciones formativas se deja a cargo de las instancias formadoras conforme las cláusulas de los contratos correspondientes. Así, las instancias formadoras son

³⁸ La UFCSP argumenta que la diferencia de inscripciones por municipios se debe a que el personal educativo no se inscribe en las acciones formativas según su lugar de adscripción, sino por el centro de maestros de su elección.

responsables tanto de los elementos técnicos y pedagógicos de la formación como de las cuestiones logísticas de la implementación³⁹.

Para el 2020, la EEFC planeó el desarrollo de las acciones formativas en dos etapas, una de agosto a noviembre y otra de septiembre a diciembre. Aunque en realidad se distinguen cuatro momentos de la implementación de la formación en ese año de acuerdo con las cuatro convocatorias emitidas. Más aún, la ENFC 2020 indica que todas las acciones de formación deben terminar a más tardar el 15 de diciembre de ese año, pero los cursos de la cuarta convocatoria de la UFCSP terminaron el día 31 de ese mes.

La participación y conclusión de las acciones formativas es voluntaria, de modo que no hay elementos que obliguen al personal educativo a capacitarse, lo cual repercute en su motivación para iniciar y terminar las opciones formativas⁴⁰. Este es un desafío bien reconocido por la UFCSP que se ha empeñado en difundir con más intensidad las acciones formativas y sus beneficios, pero su esfuerzo no ha tenido todavía efectos tangibles.

La comparación entre el número de personas que iniciaron y terminaron las acciones formativas en 2020 muestran que la tasa promedio de acreditación es 86.2%, es decir que 2 de cada 10 personas inscritas no lograron terminar el proceso de formación. Sin embargo, se distinguen dos acciones formativas cuya tasa de acreditación es muy inferior al promedio, en particular la del curso «La inclusión: atención a las diferencias en el aula» donde solo 6 de cada 10 personas inscritas lo acreditaron, y el curso «Planeación y estrategias didácticas en el aula multigrado I» para el cual su tasa de acreditación es 74.1% (ver Gráfica 13).

Si bien, la UFCSP reconoce que el desafío de asegurar la terminación de las acciones formativas tiene que ver con los incentivos del personal y la disponibilidad de medios y tiempo para concluir las, parte de esta situación en 2020 se explica por la pandemia de COVID-19 y las restricciones sanitarias derivadas que afectaron el diseño y ejecución de algunas acciones de formación de la EEFC, principalmente aquellas planeadas para ser bimodales en la segunda convocatoria. En estos casos, la UFCSP supo negociar con las instancias formadoras, quienes fueron flexibles para trasladar la modalidad de ejecución de las acciones a distancia. No obstante, esta modalidad de formación tiene retos propios,

³⁹ Ciertamente, las condiciones y requisitos para ejecutar de las acciones formativas varían según el tipo y modalidad de la formación. Por ejemplo, cuando la formación es presencial se prioriza el desplazamiento de los formadores hacia el personal educativo; si es en línea, las instancias formadoras deben garantizar los medios de conexión.

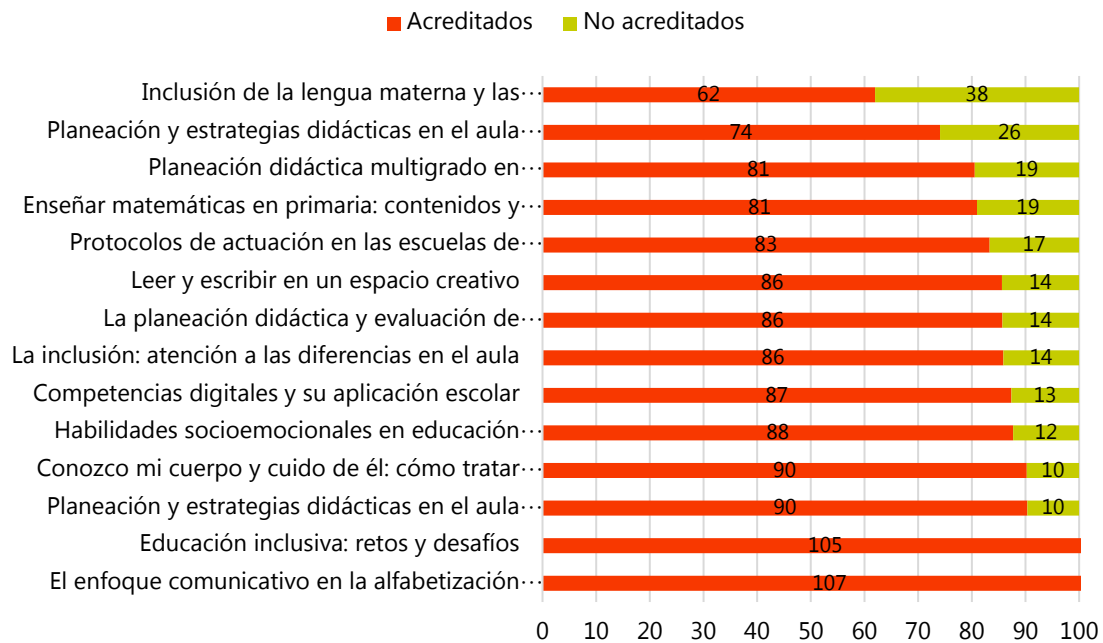
⁴⁰ Esta dificultad es exacerbada por la falta de reconocimiento de la formación conducida por la UFCSP para el componente de desarrollo profesional del Programa de Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos en Educación Básica del SCMM derivado del proceso de ajuste y consolidación de este sistema en el país.

sobre todo relacionados con la capacidad de conexión de los participantes y su nivel de habilidades tecnológicas.

Gráfica 13.

Tasa de acreditación del personal educativo de las acciones formativas de la EEFC 2020 de Durango financiadas con el Prodep-TB y el FONE, 2020

Porcentaje



Nota: hubo dos cursos donde la tasa de acreditación es superior al 100% dado que terminaron más personas que las inscritas.

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

De esta forma, uno de los principales desafíos como consecuencia de la pandemia para la ejecución de las acciones formativas fue asegurar la participación y conclusión del personal educativo. Si bien, esta tarea es compleja bajo cualquier modalidad de implementación, la formación en línea impone ciertos requisitos técnicos que no están dados en todas las comunidades del estado ni en todo el magisterio.

Para el 2021, la totalidad de las acciones formativas de la EEFC se planearon para ejecutarse en línea. Ante este escenario, la UFCSP tiene la oportunidad de diseñar mecanismos para garantizar la asesoría tecnológica necesaria para el personal educativo, así como la comunicación constante para el seguimiento de las acciones. Poco a poco, a medida que la pandemia esté bajo control y con el inminente regreso a clases, se espera que las estrategias de formación se encaminen nuevamente hacia una modalidad presencial.

Igualmente, las acciones formativas del 2020 y 2021 consideran la realización de círculos de estudio virtuales como mecanismos de acompañamiento y asesoría del personal educativo

durante su formación. Sin embargo, no se identificó evidencia formal de la implementación de otras opciones formativas que no necesitan erogación y se mencionan en la EEFC 2020, como seminarios, conferencias o mesas de trabajo virtuales y presenciales.

Para finalizar, aunque los documentos contractuales de las acciones formativas indican que el diseño curricular, guías y cualquier otro producto de la formación deben entregarse a la UFCSP y son de su propiedad para su posterior uso o reproducción, no se identificó que la unidad implemente una estrategia para aprovechar esta oportunidad ni que ponga tal documentación a disposición del personal educativo. A pesar de ello, conviene resaltar el esfuerzo individual de ciertas figuras educativas para capacitar a sus pares en el territorio.

4. ¿El Prodep tiene una estrategia de seguimiento y supervisión de la oferta formativa?

Los elementos finales de la implementación de la oferta formativa del Prodep-TB son el seguimiento de las acciones formativas, los mecanismos de contraloría social y la evaluación interna del programa.

La ejecución de las acciones de formación es responsabilidad de las instancias formadoras gracias a los documentos contractuales signados entre ellas y la UFCSP. Empero, la unidad debe asegurar que los objetivos de los programas formativos se alcancen y que las actividades sucedan conforme lo planeado y contratado. Para ello, la sección 3.7 de la ENFC 2020 indica que el nivel local debe hacer visitas de seguimiento en conjunto con la DGFC donde se generen reportes de las instancias formadoras y se hagan entrevistas al personal educativo, al menos para las acciones de formación presenciales.

Como consecuencia de la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19 y del traslado de las 11 acciones bimodales del Prodep-TB planeadas en la EEFC 2020 a la modalidad en línea, la UFCSP no realizó ninguna visita presencial para supervisar la ejecución de las acciones formativas. Tampoco se identificó evidencia de entrevistas al personal educativo, más que de forma anecdótica.

Entonces, a pesar de que para el 2020 existe una justificación sólida por la cual no se realizaron visitas ni entrevistas de seguimiento, es importante reconocer que existen limitantes para que estas sucedan en condiciones normales de operación. De hecho, los responsables de la UFCSP comentan que las actividades de seguimiento, en especial las visitas de supervisión son esporádicas debido a las restricciones presupuestales del Prodep-TB.

Para vigilar el desarrollo de las acciones formativas a distancia durante el 2020 y 2021, la UFCSP hace visitas virtuales periódicamente a las sesiones de formación. Cuando se detecta alguna anomalía o área de oportunidad técnica o pedagógica, o cuando el servicio no cumple cabalmente con lo contratado, la UFCSP se lo hace saber a la instancia formadora quien debe corregirlo. No obstante, la unidad carece de formatos o instrumentos específicos para documentar los hallazgos de las visitas de supervisión, de modo que los juicios de los observadores de la unidad sobre la ejecución de las acciones formativas se dejan a su criterio y experiencia personal.

Si bien, las visitas de supervisión se adaptaron a la modalidad de formación en línea, es necesario realizar entrevistas a una proporción representativa del personal educativo formado, tal como lo indica la ENFC y EEFC del 2020, a fin de recabar su experiencia de forma cercana y detallada.

También, la estrategia de supervisión puede mejorar si se añaden mecanismos formales, digitales y físicos, para recibir quejas, sugerencias y comentarios del personal educativo durante toda la ejecución de las acciones formativas. Hasta ahora, esta comunicación sucede de modo informal gracias al contacto de las figuras educativas con sus centros de maestros o con los funcionarios de la UFCSP.

Por otro lado, de acuerdo con la ENFC y EEFC, las acciones formativas pueden incluir el desarrollo de un Proyecto de Aplicación Escolar (PAE) con el objetivo de afirmar los aprendizajes del personal educativo y verificar que la formación ha sido útil. El contenido del PAE es distinto según la figura educativa y el objetivo de las acciones formativas, pero siempre contempla cuatro etapas: 1) diagnóstico, 2) diseño, 3) implementación y 4) evaluación (ver Figura 5).

Figura 5.
Etapas del PAE



Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

En este punto, conviene anotar que la acreditación de las acciones de formación no depende de la realización de un PAE u otra actividad de evaluación o aplicación. Sin embargo, la ENFC 2020 da la libertad al nivel local para decidir sobre los mecanismos y requisitos que el personal educativo debe cumplir a fin de que su paso por las acciones de formación sea reconocido⁴¹.

En la práctica, la UFCSP junto con cada instancia formadora define los elementos de evaluación para el personal educativo que transita por cada acción formativa, los cuales se documentan en los contratos de formación, pero no en sus convocatorias⁴². A partir de estos criterios, las instancias formadoras transmiten a la UFCSP el listado de personas que acreditaron la acción formativa correspondiente.

Para el 2020, todas las acciones de formación financiadas por el Prodep-TB contemplaron la realización de un PAE, lo cual se considera una buena práctica de la estrategia formativa del

⁴¹ La ENFC 2021 menciona que la evaluación de los conocimientos del personal educativo que realice una acción formativa puede determinarse por la institución formadora y el nivel local, siempre y cuando atienda el enfoque formativo de la evaluación, defina qué, quién, cómo y para qué se evalúa, se incluya un espacio de tiempo dentro de la formación para llevar a cabo los ejercicio de evaluación, tenga congruencia con el diseño de la acción formativa, sea variado y pertinente y se anuncie desde el inicio del proceso.

⁴² Aunque la UFCSP no dicta unilateralmente los elementos de decisión para acreditar o no las acciones de formación, hay un consenso sobre que una asistencia mínima del 80% de las horas de formación es indispensable para que el personal educativo supere la acción formativa.

estado ya que permite trasladar la formación de la teoría a la práctica. Dada la emergencia sanitaria por COVID-19 durante ese año, los PAE solo alcanzaron la etapa de diseño.

El acompañamiento del personal educativo para el desarrollo de los PAE y la verificación de su ejecución es responsabilidad de las instancias formadoras, estas solo deben transmitir a la UFCSP el portafolio de evidencias de al menos dos proyectos como prueba.

Aquí se debe anotar que la conclusión de los PAE y sus efectos positivos esperados sobre la intervención del personal educativo en su trabajo no están garantizados, pues dependen de una infinidad de elementos que están fuera del control de la UFCSP y las instancias formadoras, como el contexto social, las condiciones de infraestructura y el comportamiento individual y colectivo de las comunidades escolares. Con todo, a pesar de que la ENFC y la EEFC lo consideran, la revisión que la UFCSP puede hacer de los PAE es un desafío persistente.

El desarrollo de un PAE o cualquier otro mecanismo de evaluación o aplicación de la formación es fundamental, pues refuerza el vínculo entre la formación y la mejora de los aprendizajes de los alumnos, el cual es la idea subyacente del objetivo del Prodep-TB.

En este sentido, probar la causalidad entre la formación y el aprendizaje de los estudiantes es una tarea compleja que está en las agendas de investigación académica y evaluativa. Para poder medir sin sesgo los cambios en el aprendizaje derivados de la formación del personal educativo, es necesario un diseño experimental donde las acciones formativas se otorguen bajo ciertas condiciones y se controlen otros factores que influyen en el proceso de enseñanza. Un experimento de este tipo a nivel local se prevé difícil por cuestiones logísticas, éticas y presupuestales⁴³.

Como otro elemento del seguimiento de las acciones formativas, la DGFC instruye la aplicación de una Encuesta de Valoración de la Oferta Formativa (EVOF) a los responsables locales de la gestión del Prodep-TB, con la cual se espera recoger la experiencia y satisfacción del personal educativo con la formación ejecutada. Tanto los cuestionamientos como la estructura de la EVOF son determinadas por la DGFC, el nivel local se encarga de hacer el

⁴³ La revisión sistemática de la literatura realizada por [Filges, et al. \(2019\)](#) encontró que la evidencia disponible hasta el momento es insuficiente para establecer conclusiones sólidas sobre los efectos positivos o negativos del desarrollo profesional continuo del personal educativo sobre el desempeño académico de los estudiantes. Sin embargo, los autores (2019) reconocen que estos resultados no son completamente generalizables porque la mayoría de los estudios incluidos en la revisión se realizaron en los EE. UU. También, este documento argumenta que por la poca cantidad de trabajos de investigación existente, no es posible hacer un análisis diferenciado de los efectos del desarrollo profesional continuo entre culturas y tipos de formadores y receptores de la formación.

cuestionario virtual de la encuesta y distribuirla al final de las acciones formativas gracias a los datos de inscripción del personal educativo.

En 2020, hubo cuatro EVOF, la primera sobre las acciones de la oferta formativa nacional, la segunda y tercera sobre aquellas conducidas por la UFCSP ya sea con financiamiento del Prodep-TB o del FONE, y la cuarta sobre la formación autogestiva ofrecida por la DGFC. Dado este arreglo, se prevé que cada miembro del personal educativo responda las encuestas tantas veces como acciones de formación haya realizado.

Todas las EVOF inician con la identificación y características de la acción formativa y figura educativa que responde, pero tienen diferencias en el resto de su contenido que conviene anotar, además de exponer sus resultados.

La primera y segunda EVOF, que corresponden a las acciones formativas de la primera y segunda convocatorias de la UFCSP, fueron respondidas en 867 ocasiones (714 para las acciones financiadas con el Prodep-TB y el resto para las nacionales). La cantidad de respuestas se relaciona directamente con el número de personas inscritas en cada acción formativa. Aun con ello, solo cerca de la mitad de las personas que se inscribieron en estas acciones formativas (40.3%) respondieron esta EVOF.

Entre sus resultados, únicamente 9 respuestas indicaron no haber terminado la acción formativa, donde la razón más común fue la insuficiencia de tiempo (6 respuestas).

Luego, estas EVOF recaban la opinión del personal educativo sobre los aspectos pedagógicos de la formación, en particular (sic):

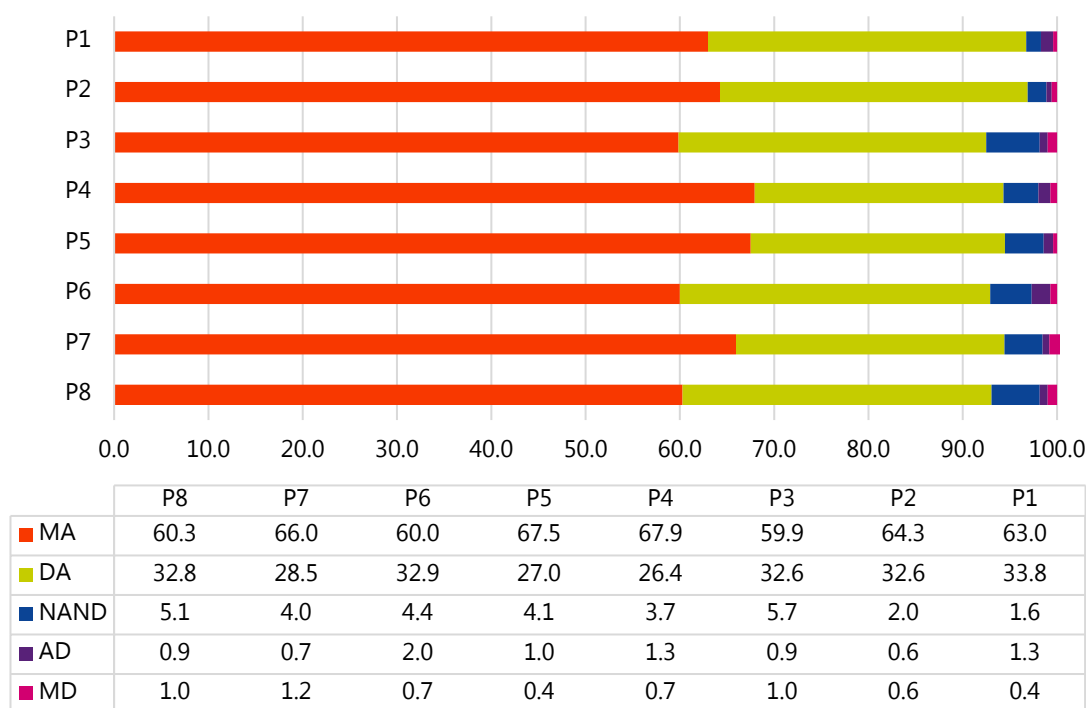
- P1. El formato del curso es adecuado para mi aprendizaje.
- P2. Los ejercicios o cuestionamientos me ayudaron a mejorar la comprensión de los temas abordados.
- P3. El curso cumplió con mis expectativas.
- P4. El curso me pareció muy interesante y lo recomendaría a mis compañeros.
- P5. La temática y los contenidos resultaron pertinentes y de calidad.
- P6. La modalidad del programa formativo fue adecuada para su aprendizaje.
- P7. El programa formativo brindó herramientas para su aplicación en el aula.
- P8. La instancia de formación continua ofreció un círculo de estudio o mesa de ayuda en apoyo al programa formativo.

Sobre este asunto, la experiencia del personal educativo es mayoritariamente favorable, lo que habla de una buena selección e implementación de las acciones formativas (ver Gráfica 14). Por ejemplo, más del 90% de los encuestados afirmaron que las acciones formativas cumplieron con sus expectativas (P3) y que su temática y contenidos fueron pertinentes y de calidad (P5).

Al final, la primera y segunda EVOF solicitan sugerencias sobre cómo mejorar la implementación de los programas formativos bajo la modalidad en línea. Las opiniones del personal educativo al respecto son muy variadas, van desde ampliar los temas que cubre la formación, hasta incrementar el apoyo de los círculos de estudio y centros de maestros. Estos resultados son una fuente de información invaluable de la UFCSP para mejorar la planeación e implementación de las acciones formativas.

Gráfica 14.
Resultados de la primera y segunda EVOF sobre los aspectos pedagógicos de la formación, 2020

Porcentaje



MA: Muy de acuerdo, DA: De acuerdo, NAND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AD: Algo en desacuerdo, MD: Muy en desacuerdo

Nota: solo se incluyen las respuestas para las acciones formativas financiadas con el Prodep-TB.

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

La tercera EVOF de la UFCSP incluye las acciones formativas de la tercera y cuarta convocatorias. Aunque esta encuesta tiene un contenido similar a las dos anteriores, amplía la información recabada sobre los elementos pedagógicos de la formación, añade una sección para valorar la acción formativa en su conjunto y pide calificar los aspectos técnicos, logísticos y de apoyo de la formación según modalidades⁴⁴.

⁴⁴ Llama la atención que esta encuesta distinga entre modalidades de formación aunque ninguna acción formativa se ejecutó en otra modalidad que no fuera en línea durante el 2020.

Esta encuesta fue respondida 749 veces, de las cuales 733 indican haber terminado las acciones formativas. Quienes no lograron concluir las acciones formativas (16 respuestas) argumentaron que su principal obstáculo fue la falta de tiempo (8 respuestas) y conexión a internet (5 respuestas).

En la tercera EVOF, el personal educativo tuvo que expresar su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre los aspectos pedagógicos de la formación (sic):

- P1. Los propósitos del programa formativo fueron claros y pertinentes.
- P2. Los contenidos respondieron a sus intereses, necesidades y expectativas formativas.
- P3. Los contenidos fueron acordes a su función, o al grado y/o asignatura que imparte.
- P4. La organización y la estructura del contenido del programa formativo fueron congruentes.
- P5. Las actividades desarrolladas contribuyeron a mejorar la comprensión de los temas abordados.
- P6. El programa formativo le brindó herramientas para su aplicación en el ejercicio de su función.
- P7. Los recursos didácticos empleados le ayudaron a comprender los temas y a desarrollar las actividades del programa formativo.
- P8. Los documentos de consulta y apoyo estuvieron a disposición y fueron de fácil acceso.
- P9. Los momentos de evaluación y criterios de evaluación fueron precisos y pertinentes.
- P10. El programa formativo considera la elaboración de un PAE.
- P11. La duración del programa formativo fue suficiente para el cumplimiento de los propósitos.
- P12. El programa de formación priorizó la práctica a la teoría.

Los resultados de esta sección de la tercera EVOF muestran que la mayoría del personal educativo tuvo una buena experiencia con las acciones formativas implementadas (ver Gráfica 15). Sin embargo, conviene destacar que el 16% de los encuestados consideraron que los contenidos no respondieron totalmente a sus intereses, necesidades y expectativas formativas (P2), al igual que el 20% mencionó que la duración del programa formativo fue insuficiente para cumplir sus propósitos (P11).

Gráfica 15.

Resultados de la tercera EVOF sobre los aspectos pedagógicos de la formación, 2020

Porcentaje



DA: De acuerdo, AA: Algo de acuerdo, AD: Algo en desacuerdo, ED: En desacuerdo

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

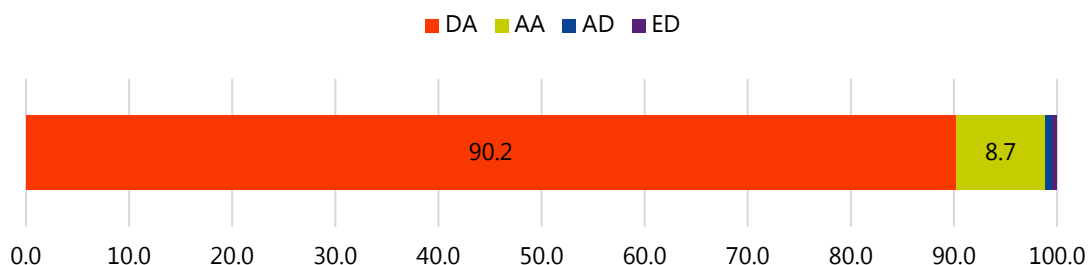
La valoración de todo el programa formativo se considera un acierto de la tercera EVOF, donde sobresale que el 90% del personal educativo opinó que las acciones formativas fueron pertinentes y de calidad (ver Gráfica 16). El promedio de calificación que el personal educativo le asignó las instituciones formadoras que impartieron las acciones fue 97 de 100.

Otro punto a favor de la tercera EVOF, es que pregunta sobre el medio por el cual el personal educativo se enteró de las acciones formativas, cuya respuesta es información valiosa para la UFCSP sobre el alcance de sus actividades de difusión de la oferta. En particular, 1 de cada 2 participantes tuvieron cuenta de las acciones de formación por aviso de su director o del nivel educativo al que pertenecen (ver Gráfica 17).

Gráfica 16.

Resultados de la tercera EVOF sobre la opinión del personal educativo sobre la pertinencia y calidad de las acciones formativas, 2020

Porcentaje



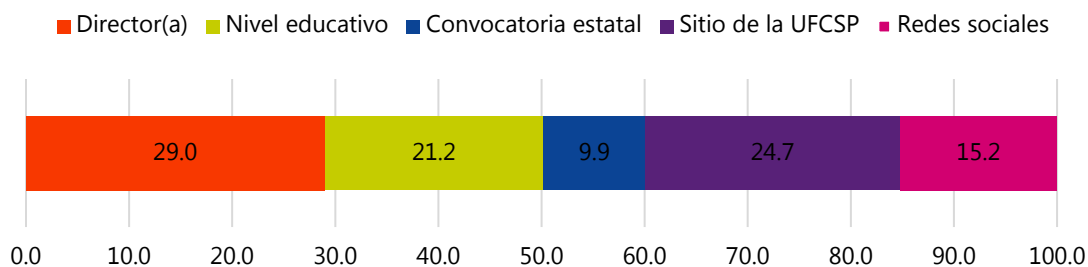
DA: De acuerdo, AA: Algo de acuerdo, AD: Algo en desacuerdo, ED: En desacuerdo

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

Gráfica 17.

Resultados de la tercera EVOF sobre el medio por el que el personal educativo se enteró de las acciones formativas, 2020

Porcentaje



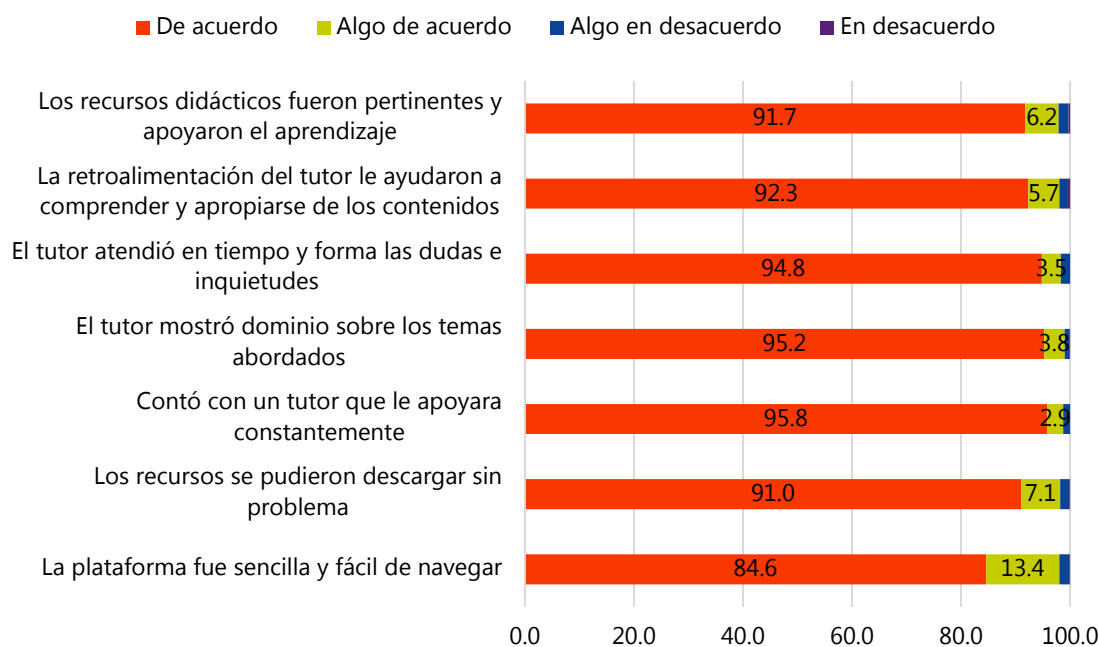
Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

Para finalizar, una modificación más de la tercera EVOF respecto de las dos encuestas anteriores es que valora los aspectos técnicos, logísticos y de apoyo según la modalidad de las acciones formativas. Puesto que en 2020 la formación sucedió completamente en línea, solo se presentan los resultados de esa modalidad. En general, el personal educativo tuvo una opinión positiva sobre estos temas (ver Gráfica 18).

La última EVOF del 2020 corresponde a la formación autogestiva nacional. Tal encuesta pertenece a la DGFC y el nivel local se encarga de distribuirla. A pesar de que esta EVOF agrega una sección para preguntar el apoyo que la instancia estatal ofreció para el buen desarrollo de las acciones, sus resultados no estuvieron disponibles para la UFCSP.

Gráfica 18.

Resultados de la tercera EVOF sobre la opinión del personal educativo de las cuestiones logísticas, técnicas y de apoyo de las acciones formativas bajo la modalidad en línea, 2020
Porcentaje



Nota: se incluyen solo las respuestas para las acciones formativas en línea.

Fuente: Inevap a partir de registros administrativos de la UFCSP.

A la par de los elementos descritos hasta ahora, las ROP del Prodep-TB indican que el nivel local tiene que reportar los avances físicos y financieros de la implementación trimestralmente y enviar al final del año los «Concentrados de Seguimiento de la Oferta de Formación» donde resume toda la ejecución de la EEFC financiada con el Prodep-TB y otras fuentes. Para esta última tarea, la ENFC provee formatos y da instrucciones específicas en sus anexos. La UFCSP cumple cabalmente con estos requerimientos.

Al ser un programa federal, el seguimiento de las acciones formativas también se apoya en los mecanismos de contraloría social, de acuerdo con el numeral 7.2 de las ROP del Prodep. Cada entidad federativa debe integrar su Comité de Contraloría Social (CCS) y designar un enlace con la DGFC. El CCS del Prodep-TB lo conforman sus beneficiarios, es decir, los docentes, directores, supervisores y ATP que reciben o recibieron acciones de formación.

Las actividades de la contraloría social del Prodep-TB se enmarcan por el «Esquema de Participación y Contraloría Social» y la «Guía Operativa de Contraloría Social» que emite cada año la DGFC⁴⁵.

Como la contraloría social es un mecanismo de supervisión externa a la gestión del programa, la función de los responsables locales se limita a establecer las condiciones para instalar el CCS, difundir sus funciones y definir las estrategias para su promoción, operación y seguimiento, en conjunto con el enlace estatal designado.

Entre las actividades del CCS y del enlace con la DGFC destacan elaborar el Programa Estatal de Trabajo de Contraloría Social, recibir y canalizar las quejas, sugerencias y denuncias del resto de los beneficiarios del programa y hacer el informe de contraloría social.

Para Durango, existe evidencia de la conformación del CCS del Prodep-TB para el ejercicio fiscal 2020, pero la información sobre sus actividades y resultados permanece reservada para los integrantes del comité y la DGFC.

Por otro lado, la Sección 3.9 y el Anexo D de la ENFC 2020 indica que el nivel local debe desarrollar una evaluación interna del programa donde se describa el proceso, instrumentos e indicadores para la evaluación, se presenten los resultados alcanzados y se definan cursos de acción para mejorar la implementación del programa.

En respuesta, la sección IV.9 de la EEFC 2020 establece que la UFCSP realizaría una evaluación interna durante ese año, e incluso determina la metodología, instrumentos y un cronograma de ejecución. Sin embargo, no se identificó evidencia sobre la realización de la evaluación interna del Prodep-TB instruida por la ENFC y planeada en la EEFC del 2020.

Finalmente, tanto el nivel federal como local cuentan con indicadores para monitorear la operación y desempeño del Prodep inscritos en su Matriz de Indicadores para Resultados (MIR). La MIR federal del programa es común para todos sus componentes, es decir, educación básica, media superior y superior, mientras que la MIR local es específica para el Prodep-TB.

En la MIR federal, 5 indicadores se relacionan con el Prodep-TB (ver Figura 6), la mayoría de los cuales se alimentan de la información que cada entidad federativa reporta durante y al

⁴⁵ Para el 2020, ver el [Esquema de Participación y Contraloría Social](#) y la [Guía Operativa de Contraloría Social](#) del Prodep-TB 2020.

Además de estos documentos, los [Lineamientos para la Promoción y Operación de la Contraloría Social en los Programas Federales de Desarrollo Social](#) de la Secretaría de la Función Pública sustentan de forma general esta estrategia.

final de cada ejercicio, especialmente sobre la cantidad de acciones formativas realizadas y de personal educativo beneficiado⁴⁶.

Figura 6.
Indicadores de la MIR federal 2020 del Prodep relacionados con el componente de educación básica (sic)

Fin

Porcentaje de personal educativo de tipo básico que accede y concluye programas de formación, actualización académica y/o capacitación docente

Propósito

Porcentaje de personal educativo de tipo básico que concluyen programas de formación, actualización académica y/o capacitación docente

Componentes

C1. Porcentaje de cursos, diplomados y talleres de formación, actualización académica y/o capacitación docente de educación básica, apoyados

Actividades

A1.C1. Porcentaje de estrategias estatales para el desarrollo de programas de formación, actualización académica y/o capacitación docente en educación básica, propuestas por las Autoridades Educativas Locales validadas

A2.C1. Porcentaje de convocatorias emitidas por la DGFC para la participación del personal educativo de tipo básico en los procesos de formación continua

Fuente: Inevap a partir de la MIR federal 2020 del Prodep.

La MIR local del Prodep-TB es responsabilidad de la SEED, pero su construcción corresponde a la UFCSP para lo cual existe evidencia sobre el uso de la Metodología de Marco Lógico (MML) al menos para el 2020 y 2021⁴⁷.

En particular, la MIR del Prodep-TB para el 2020 se compone por 11 indicadores, donde resalta la falta de indicador para el Fin de la matriz (ver Figura 7)⁴⁸. Además, conviene hacer algunos comentarios sobre su adecuación y claridad.

Por ejemplo, dada la definición de los indicadores del Propósito y Componentes, no se entiende cómo diferenciar entre las figuras educativas profesionalizadas, capacitadas y

⁴⁶ Los indicadores de la MIR del Prodep 2021 son idénticos a los del 2020, excepto el del Fin que cambió su denominación a «Porcentaje de personal educativo de tipo básico formado en ejes prioritarios de atención al rezago educativo y de vida saludable».

⁴⁷ Si bien, el análisis de la lógica vertical y horizontal de la MIR supera el alcance de esta evaluación, es importante subrayar que la MIR no es un fin por sí misma, sino una herramienta que resume el desarrollo analítico de la MML.

Una buena referencia sobre la configuración y uso de la MML es: [Aldunate, E. & Córdoba, J. \(2011\). Formulación de programas con la metodología de marco lógico. CEPAL.](#)

⁴⁸ Para el 2021, la MIR del Prodep-TB no tuvo cambios en ninguno de sus elementos respecto de la del 2020.

actualizadas, si el diseño e implementación de las acciones formativas no hacen esta distinción, de modo que su cálculo podría ser arbitrario.

Figura 7.
Indicadores de la MIR local 2020 del Prodep-TB (sic)

Propósito

Porcentaje de figuras educativas profesionalizadas

Componentes

C1. Porcentaje de figuras educativas capacitadas

C2. Porcentaje de figuras educativas actualizadas

Actividades

A1.C1. Porcentaje de programas operados entre programas planeados

A2.C1. Porcentaje de figuras educativas capacitadas entre figuras educativas susceptibles

A3.C1. Porcentaje de contratos operados entre contratos planeados

A4.C1. Porcentaje de programas operados entre programas planeados

A1.C2. Porcentaje de programas operados entre programas planeados

A2.C2. Porcentaje de figuras educativas actualizadas entre figuras educativas susceptibles

A3.C2. Porcentaje de contratos operados entre contratos planeados

A4.C2. Porcentaje de programas operados entre programas planeados

Fuente: Inevap a partir de la MIR local 2020 del Prodep-TB.

Al mismo tiempo, en la MIR del Prodep-TB del 2020 se repiten indicadores, aunque estén asociados a distintas actividades. Los indicadores «Porcentaje de programas operados entre programas planeados», «Porcentaje de contratos operados entre contratos planeados», y «Porcentaje de figuras educativas capacitadas entre figuras educativas susceptibles» aparecen 4, 2 y 2 ocasiones respectivamente. En adición, queda poco claro cómo se determina el denominador del indicador que compara las figuras educativas capacitadas con aquellas susceptibles de recibir capacitación.

En pocas palabras, los indicadores de la MIR del Prodep-TB tienen debilidades críticas en su conceptualización que empañan la pertinencia, oportunidad y alcance de la información que pueden ofrecer como instrumentos de monitoreo local del desempeño del programa⁴⁹.

A pesar de ello, cada indicador cuenta con metas anuales, donde el principal criterio para establecerlas son los resultados alcanzados el año anterior (línea base). Dada la falta de

⁴⁹ El trabajo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social sobre la construcción MIR e indicadores puede servir para mejorar los instrumentos de monitoreo del Prodep-TB. En especial, se aconseja revisar el [Manual para el Diseño y la Construcción de Indicadores](#), la [Guía enfoque de resultados para la construcción de objetivos e indicadores de resultados de programas sociales](#) y la [Guía para la Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados](#). Igualmente, la siguiente documentación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público puede ser útil como referencia: [Guía rápida para la Formulación de Programas con la Metodología de Marco Lógico \(MML\)](#), [Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados](#) y [Guía para el Diseño de Indicadores Estratégicos](#).

calidad de los indicadores demostrada en los párrafos anteriores, el análisis de la mayoría de sus logros sería poco confiable.

En este punto, es importante afirmar que la información del monitoreo sólo es útil cuando se definen indicadores pertinentes según los objetivos, productos y actividades de la intervención, se establecen mecanismos para que la información de los indicadores sea confiable y oportuna y los resultados constituyan un insumo para tomar decisiones de mejora.

Así, la UFCSP tiene la oportunidad de reformar su MIR para definir con claridad su Propósito y Componentes, y reconocer todos los pasos necesarios para la implementación de la oferta formativa financiada por el Prodep-TB y otras fuentes, como la recolección de las necesidades de formación, selección y diseño de las acciones formativas, difusión de los procesos de formación, administración de las inscripciones, contratación de las instancias formadoras, seguimiento de la ejecución y los reportes de avances al nivel federal. Luego, la UFCSP debe definir indicadores para monitorear el progreso de cada nivel de objetivos definido.

Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas

| Tabla 5. | |
|---|----------|
| Matriz de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas | |
| Fortalezas | * |
| La recolección de necesidades de formación se apoya en la EDNF del nivel nacional y en el contacto local con los centros de maestros. | 1 3 |
| La EEFC respeta el formato requerido por la ENFC, pero su diagnóstico puede mejorar. | 1 |
| Las fichas técnicas de las acciones formativas se construyen mediante el trabajo en conjunto de la UFCSP y los niveles educativos. | 1 |
| El nivel local ofrece alternativas de formación para las necesidades formativas que por sus características no pueden ser financiadas por el Prodep-TB. | 2 |
| Aunque fue coyuntural por la emergencia sanitaria, el nivel local supo negociar con las instancias formadoras el traslado de las acciones formativas bimodales a en línea. | 2 |
| La elección de las acciones formativas por realizar cada año es colegiada a través del CEA y se basa en instrumentos documentados, como la cédula de validación. | 1 2 |
| Aunque corresponde a la normatividad del programa, los procesos públicos para contratar a las instancias formadoras son una buena práctica que favorece la selección de las mejores propuestas técnicas y económicas para la formación. | 1 2 |
| La difusión de la oferta formativa se apoya acertadamente en los centros de maestros, los cuales tienen mayor cercanía con el personal educativo en el territorio estatal. | 3 |
| La sistematización del proceso de registro del personal educativo en la oferta formativa es un acierto del nivel local, aunque tiene algunos puntos de mejora sobre el alcance de la información que recolecta. | 3 |
| Durante el último año, todas las acciones de formación del Prodep-TB contemplaron la realización de un PAE, el cual permite trasladar la formación de la teoría a la práctica. | 4 |
| La EVOF aborda las cuestiones técnicas, pedagógicas y logísticas de la formación y sus resultados son un insumo para la evaluación de la oferta concluida y el diseño de la siguiente. | 1 4 |
| En general, el personal educativo que recibió formación el último año tuvo una experiencia positiva con ella. | 4 |
| El nivel local cumple cabalmente con el reporte de los avances de la implementación de la oferta formativa durante y al final del ejercicio. | 4 |
| Localmente existe un CSS instalado para vigilar la operación y resultados del Prodep-TB. | 4 |
| Debilidades | * |
| El alcance de la EDNF es limitado, solo una pequeña proporción del magisterio la respondió en 2019 y 2020. | 1 |
| La UFCSP no implementa instrumentos propios de recolección de necesidades formativas, ni establece canales formales para que el personal educativo comunique sus requerimientos de formación de manera individual o colectiva en cualquier momento del año. | 1 |
| El diagnóstico de la EEFC es somero sobre la descripción del servicio educativo y logros académicos en el estado, tampoco define las prioridades locales de educación y formación. | 1 |
| La redacción de la EEFC no hace explícito el vínculo entre el diagnóstico y la selección de la oferta formativa. | 1 |
| El personal educativo adscrito a la educación en contextos vulnerables, como el servicio multigrado, multinivel e indígena, e incluso a la educación inicial, no ha tenido suficiente representación orgánica dentro del CEA. | 1 |
| A pesar de que la ENFC instruye la atención prioritaria del personal educativo en contextos vulnerables, la EEFC 2020 solo definió una acción exclusiva para la educación indígena y otra | 2 |

Tabla 5.

Matriz de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas

| | |
|---|-------------|
| para la telesecundaria, el resto de las opciones de formación dirigidas a estos servicios se compartieron con la educación regular. | |
| La focalización de las acciones formativas según tipo de organización escolar no se hace explícita en la EEFC, convocatorias de formación ni otra documentación relacionada. | 2 |
| La formación del Prodep-TB no estuvo suficientemente diversificada según componentes de formación, ni atendió de forma exclusiva a cada función del personal educativo. | 2 |
| El nivel local carece de una estrategia de preparación y acompañamiento técnico del personal educativo para dotarlo de las capacidades digitales necesarias y fortalecer las existentes para seguir un proceso formativo virtual. | 2 |
| Las convocatorias de formación no describen los temas, objetivos, organización y forma de evaluación de las acciones formativas. Sin esta información es difícil que el personal educativo pueda alinear sus expectativas, intereses y tiempo con la formación propuesta. | 3 |
| Solo una décima parte del personal educativo en el estado se inscribió en las acciones formativas del Prodep-TB durante el último año, lo cual refleja el desafío permanente del nivel local por hacer llegar la formación a más personas y motivar su participación. | 3 4 |
| La participación y conclusión de las acciones formativas es voluntaria y no se distinguen elementos formales que incentiven al personal educativo a capacitarse, lo cual repercute en su motivación para iniciar y terminar las opciones formativas. | 2 3 4 |
| Aunque el diseño curricular, guías y cualquier otro producto de la formación son propiedad del nivel local para su posterior uso o reproducción, no existe una estrategia para aprovechar esta oportunidad ni poner tal documentación a disposición del personal educativo. | 3 |
| Las actividades de seguimiento de la formación, en especial las visitas de supervisión son esporádicas debido a las restricciones presupuestales del Prodep-TB, tampoco hubo evidencia de las entrevistas al personal educativo formado. | 4 |
| El nivel local carece de formatos e instrumentos específicos para documentar los hallazgos de las visitas de supervisión, de modo que los juicios de los observadores sobre la ejecución de las acciones formativas se dejan a su criterio y experiencia personal. | 4 |
| Durante el último año no se identificó evidencia sobre la realización de la evaluación interna del Prodep-TB instruida por la ENFC y planeada en la EEFC. | 4 |
| Los indicadores de la MIR local del Prodep-TB tienen debilidades críticas en su conceptualización que empañan la pertinencia, oportunidad y alcance de la información que pueden ofrecer como instrumentos de monitoreo del desempeño local del programa. | 4 |
| La MIR local del Prodep-TB no reconoce todos los pasos indispensables para la construcción, ejecución y evaluación de la oferta formativa. | 4 |
| Oportunidades * | |
| Las ENFC 2020 y 2021 priorizan la atención del personal educativo que trabaja en contextos vulnerables, como la educación indígena, la organización multigrado y los servicios especial y telesecundaria, lo cual beneficia al nivel local dada la proporción de escuelas y personal adscrito a ellas que tienen estas características. | 1 |
| Se espera que cuando el SCMM se afirme, el nivel local dispondrá de directrices concretas sobre la trayectoria de formación esperada del personal educativo, se delimitará la relación entre las instancias nacionales de formación y definirá el nexo de estas con las entidades federativas. | 1 |
| Amenazas * | |
| Los escenarios presupuestales futuros pueden restringir la disponibilidad de recursos para la formación del personal educativo, lo cual afectaría el alcance, composición y oportunidad de la oferta formativa local. | 1 |

Tabla 5.

Matriz de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas

| | |
|--|------------------|
| El diseño de la EDNF no reconoce al personal educativo de educación inicial ni del servicio indígena, multinivel y migrante. Además, no recoge con precisión las prioridades formativas ni las preferencias entre modalidades y tipos de formación. | 1 |
| La implementación del SCMM tiene todavía un camino importante de consolidación en el país, principalmente respecto de la distribución de responsabilidades y atribuciones entre las instancias nacionales encargadas de la formación del personal educativo. Esta situación tiene consecuencias sobre el reconocimiento de la oferta formativa local como válida en el SCMM. | 1 2 3 4 |
| Las condiciones indispensables para el éxito de la formación en línea, como las habilidades tecnológicas y la disponibilidad de conexión digital, no están garantizadas en el contexto local ni consolidadas en todo el personal educativo. | 2 |
| Los efectos positivos de la formación sobre el aprendizaje de los estudiantes no están asegurados, pues dependen de una infinidad de elementos que están fuera del control del nivel local y las instancias formadoras, como el contexto social, las condiciones de infraestructura y el comportamiento individual y colectivo de las comunidades escolares. | 4 |
| Nota: el símbolo (*) señala el número de la pregunta de evaluación cuya respuesta sustenta la fortaleza, oportunidad, debilidad o amenaza mencionada. | |

Propuesta de recomendaciones y observaciones

Tabla 6.
Propuesta de recomendaciones y observaciones

| # | Recomendación u observación | Temática * | Acciones propuestas | Resultados esperados |
|---|--|-------------|---|--|
| 1 | Implementar instrumentos locales de recolección de las necesidades formativas del personal educativo | Ejecución 1 | <ul style="list-style-type: none"> Diseñar una encuesta propia de recolección de necesidades de formación que reconozca todos los servicios educativos y tipos de organización escolar. Permitir que la encuesta recoja necesidades formativas específicas dentro de los componentes de formación. | Contar con información detallada sobre los requerimientos de formación del personal educativo, a fin de mejorar la oferta formativa. |
| 2 | Establecer canales formales de comunicación permanente entre el personal educativo y la UFCSP | Ejecución 1 | <ul style="list-style-type: none"> Definir medios virtuales de comunicación entre el personal educativo y la UFCSP para recoger sus necesidades de formación en cualquier momento o manifestar quejas, sugerencias o comentarios durante la ejecución de las acciones formativas. | <p>Mejorar el reconocimiento de las necesidades formativas.</p> <p>Fortalecer el seguimiento de la ejecución de las acciones formativas.</p> |
| 3 | Reforzar el diagnóstico de las próximas EEFC | Ejecución 1 | <ul style="list-style-type: none"> Ampliar la descripción del servicio educativo y logros académicos en el estado. Definir y exponer las prioridades locales de educación y formación según las condiciones del servicio educativo. Hacer explícito el vínculo entre el diagnóstico y la selección de la oferta formativa, al exponer los criterios de decisión locales. | Reforzar la utilidad del diagnóstico como instrumento para definir las acciones de formación. |
| 4 | Asegurar la representación orgánica dentro del CEA del personal educativo adscrito a la educación en contextos vulnerables | Ejecución 1 | <ul style="list-style-type: none"> Seguir los procedimientos para conformar el CEA, perfiles mínimos de sus integrantes, mecanismos de funcionamiento y funciones del comité indicados en la ENFC. Garantizar que al menos una figura del servicio multigrado, multinivel e indígena, así como de la educación inicial participen en el CEA cada año. | Aumentar la pertinencia de la oferta formativa según las condiciones de la educación en el territorio. |
| 5 | Asegurar la atención exclusiva de cada | Productos 2 | <ul style="list-style-type: none"> Determinar al menos una acción formativa exclusiva por año para cada figura del personal educativo | Asegurar la pertinencia de la oferta formativa |

Tabla 6.
Propuesta de recomendaciones y observaciones

| # | Recomendación u observación | Temática * | Acciones propuestas | Resultados esperados |
|---|--|-------------|--|---|
| | función del personal educativo y de aquel adscrito a escuelas en contextos vulnerables | | (docentes, directivos, supervisores y ATP) y para el magisterio adscrito a la educación multigrado, multinivel e indígena según sus requerimientos de formación. | según funciones del personal educativo. Mantener una oferta formativa constante para el personal de los servicios educativos predominantes en el estado. |
| 6 | Establecer una estrategia de preparación y acompañamiento técnico del personal educativo para la formación virtual | Ejecución 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Construir y difundir una guía introductoria para capacitar al personal educativo sobre las habilidades mínimas requeridas para realizar una acción formativa en línea. • Establecer un mecanismo de acompañamiento técnico permanente para resolver las dudas del personal educativo sobre cuestiones informáticas durante la formación en línea. | Dotar al personal educativo de las capacidades digitales necesarias y fortalecer las existentes para realizar un proceso formativo virtual. |
| 7 | Ampliar la descripción de las acciones formativas en las convocatorias | Ejecución 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Incluir en las convocatorias de formación los temas, objetivos, organización y forma de evaluación de las acciones formativas. | Que el personal educativo alinee sus expectativas, intereses y tiempo con la formación propuesta. |
| 8 | Aprovechar la documentación formativa acumulada | Productos 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Construir, publicar y difundir un acervo con la documentación, como las guías del participante y del facilitador y el diseño curricular de las acciones formativas concluidas hasta ahora, | Ofrecer más alternativas de formación para el personal educativo. |
| 9 | Asegurar las visitas de supervisión y entrevistas al personal educativo en formación | Ejecución 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Definir, junto con la EEFC, un calendario de visitas de supervisión de las acciones formativas y entrevistas al personal educativo ya sea de forma presencial o virtual. • Ejecutar las visitas y entrevistas en los ejercicios de formación subsecuentes. | Garantizar adecuación y calidad de la formación de acuerdo con los requerimientos formativos, expectativas del personal educativo y condiciones contratadas. |

Tabla 6.
Propuesta de recomendaciones y observaciones

| # | Recomendación u observación | Temática | * | Acciones propuestas | Resultados esperados |
|----|---|------------|---|--|--|
| 10 | Documentar los instrumentos para registrar los hallazgos de las visitas de supervisión y entrevistas al personal educativo en formación | Ejecución | 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Construir un instrumento para registrar los hallazgos de la supervisión durante las visitas. • Diseñar un guion de entrevista estandarizado para recoger la experiencia del personal educativo con la acción formativa realizada. | <p>Asegurar la objetividad de los juicios de los observadores sobre la ejecución de las acciones formativas.</p> <p>Recoger con detalle la experiencia del personal educativo formado.</p> |
| 11 | Realizar las evaluaciones internas al Prodep-TB según las indicaciones de la ENFC | Evaluación | 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Seguir los planes de evaluación interna descritos en la EEFC, como respuesta al requisito de la ENFC. • Incluir en la evaluación interna los resultados de las visitas de supervisión, entrevistas y encuestas de valoración al personal educativo, e indicadores de desempeño del nivel local. | <p>Cumplir con las indicaciones de la ENFC.</p> <p>Contar con información oportuna sobre la calidad de la formación ofrecida.</p> |
| 12 | Reformar la MIR y mejorar sus instrumentos de monitoreo | Planeación | 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la redacción del Propósito y Componentes de la MIR para identificar los cambios esperados en la población objetivo y los productos o servicios que entrega el programa. • Reconocer en las Actividades de la MIR los pasos indispensables para la construcción, ejecución y evaluación de la oferta formativa. • Reconfigurar los indicadores de todos los niveles de objetivos de la MIR local del Prodep-TB según los criterios de calidad, relevancia económica, monitoreabilidad y adecuación. | <p>Garantizar la utilidad de la MIR local como instrumento de monitoreo del desempeño del Prodep-TB.</p> |

Nota: el símbolo (*) señala el número de la pregunta de evaluación cuya respuesta sustenta la recomendación u observación propuesta.

Conclusiones y valoración final

Aunque el Prodep-TB es una intervención federal, el nivel local tiene margen de decisión sobre los elementos fundamentales del programa, es decir, la construcción, implementación y supervisión de la oferta de formación.

Esta libertad para las entidades federativas es uno de los aciertos del diseño del Prodep-TB, el cual contribuye a que la formación sea pertinente y oportuna según el contexto y condiciones de cada lugar. Otra fortaleza del Prodep-TB es la ENFC, que constituye el marco técnico y administrativo para que los estados determinen su propia estrategia cada año.

Como responsable de la formación del personal educativo en el estado, la UFCSP sigue las indicaciones y recomendaciones del nivel federal para operar el Prodep-TB, lo que le ha permitido ofrecer acciones formativas para todo el personal educativo. No obstante, la evaluación que se concluye identificó algunos aspectos que ponen en riesgo la adecuación de la formación ofrecida y su desarrollo previsto.

En primer lugar, la información con la que cuenta la UFCSP para construir la oferta de formación es poco detallada sobre los requerimientos formativos específicos y las preferencias del personal educativo entre tipos y modalidades de formación, esto se explica por las debilidades del instrumento nacional de recolección de necesidades formativas y la ausencia de encuestas propias con este fin.

Si bien, la selección de la oferta formativa y su composición es colegiada y toma en cuenta a personal de distintos niveles y servicios educativos, se anota la falta de representación del magisterio adscrito a escuelas en contextos vulnerables, como de educación indígena, multigrado y multinivel, lo cual limita la cantidad y adecuación de las acciones formativas destinadas hacia ellos.

Por otro lado, puesto que el Prodep-TB solo representa una parte de la formación que pueden ofrecer las entidades federativas, es importante destacar la complementariedad entre la formación del nivel nacional gestionada por la DGFC y aquella del nivel local con otras fuentes de financiamiento. Esto es una buena práctica que permite a cubrir más personal y brechas formativas, pero no es suficiente, más aún cuando el presupuesto del Prodep-TB para Durango se ha reducido sustancialmente en los últimos 3 años.

Otro de los desafíos para la operación del Prodep-TB, el cual fue exacerbado por la pandemia de COVID-19 durante el 2020, es que las condiciones de conectividad y habilidades tecnológicas mínimas para la formación en línea no están garantizadas en todo el territorio ni consolidadas en todo el magisterio. Sin un acompañamiento técnico permanente es probable que parte del personal educativo no inicie o termine las acciones de formación en esta modalidad.

Igualmente, aunque la ejecución de los procesos formativos es responsabilidad de las instancias formadoras, la supervisión de estas corresponde a la UFCSP, para lo cual no se identificaron mecanismos ni instrumentos documentados.

A fin de resolver las debilidades mencionadas arriba, la UFCSP tiene la oportunidad de implementar instrumentos locales y canales de comunicación permanente de recolección de necesidades formativas del personal educativo, reforzar la configuración del diagnóstico de las próximas EEFC, asegurar la representación del personal educativo adscrito a la educación en contextos vulnerables en el grupo que selecciona las acciones formativas, establecer una estrategia de preparación y acompañamiento técnico del personal educativo para la formación virtual, y garantizar las visitas de supervisión y entrevistas al personal educativo en formación.

Antes de finalizar, se debe señalar que la participación del magisterio en las acciones formativas es voluntaria, por lo que no se distinguen otros elementos que motiven al personal educativo a iniciar y concluir la formación. Esta situación es un problema bien reconocido por el nivel local, cuya solución no solo pasa por el fortalecimiento del diseño, ejecución y seguimiento de la oferta formativa, sino también por los incentivos que se ofrecen al personal educativo para formarse.

Derivado del camino de consolidación pendiente del SCMM, principalmente respecto de la distribución de responsabilidades y atribuciones entre las instancias nacionales encargadas de la formación del personal educativo, no hay muchos incentivos para que el personal educativo siga un proceso de formación local si este no es aceptado como válido ante el sistema. Se espera que a medida que el SCMM se afirme, este desafío será superado.

Referencias

- Diario Oficial de la Federación (2020). *ACUERDO número 22/12/19 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2020*. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583044&fecha=29/12/2019
- _____ (2021). *ACUERDO número 35/12/20 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2021*. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609172&fecha=29/12/2020
- Filges, T., Torgerson, C., Gascoine, L., Dietrichson, J., Nielsen, C., & Viinholt, B. A. (2019). Effectiveness of continuing professional development training of welfare professionals on outcomes for children and young people: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 15(4). Disponible en: <https://doi.org/10.1002/cl2.1060>
- Instituto Nacional de Evaluación de la Educación (2019). *La educación multigrado en México*. INEE. Disponible en: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/La-Educación-Multigrado-BIS.pdf>
- Secretaría de Educación el Estado de Durango (2020). *Estrategia Estatal de Formación Continua. Programa para el Desarrollo Profesional Docente. Tipo Básico 2020*. SEED.
- _____ (2021). *Estrategia Estatal de Formación Continua. Programa para el Desarrollo Profesional Docente. Tipo Básico 2021*. SEED.
- Secretaría de Educación Pública (2020). *Estrategia Nacional de Formación Continua 2020*. SEP. Disponible en: http://dgfc.basica.sep.gob.mx/multimedia/RSC/BASICA/Documento/202005/202005-RSC-5F0G5hyVnk-ENFC2020_12052020.pdf
- _____ (2021). *Estrategia Nacional de Formación Continua 2021*. SEP. Disponible en: <http://dgfc.basica.sep.gob.mx/multimedia/RSC/BASICA/Documento/202103/202103-RSC-4it2pxeMQh-ENFC21VFPportal.pdf>
- Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (2020). *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Básica. Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar*. USICAMM. Disponible en: http://file-system.uscmm.gob.mx/2021-2022/compilacion/EB/Perfiles_profesionales_docentes_EB.pdf
- van Leeuwen, A., & Janssen, J. (2019). A systematic review of teacher guidance during collaborative learning in primary and secondary education. *Educational Research Review*, 27, 71-89. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.001>

Ficha de la evaluación

| Ficha de la evaluación | |
|---------------------------------|--|
| Aspectos administrativos | <p><i>Responsable de la evaluación:</i> Moisés Tamayo Díaz</p> <p><i>Principales colaboradores (equipo evaluador):</i> Fátima del Rocío Betancourt Conde y Sergio Humberto Chávez Arreola</p> <p><i>Unidad administrativa de la dependencia o entidad responsable de la intervención evaluada:</i> Unidad de Formación Continua y Superación Profesional de la Secretaría de Educación del Estado de Durango</p> <p><i>Titular de la unidad administrativa de la dependencia o entidad responsable de la intervención evaluada:</i> Salvador Piñón Alamillo</p> <p><i>Unidad administrativa de la dependencia o entidad responsable de la intervención encargada de dar seguimiento a la evaluación:</i> Dirección de Planeación y Evaluación y Unidad de Formación Continua y Superación Profesional de la Secretaría de Educación del Estado de Durango</p> <p><i>Forma de contratación del equipo u organización evaluadora:</i> No aplica</p> <p><i>Costo total de la evaluación:</i> No aplica</p> <p><i>Fuente de financiamiento de la evaluación:</i> No aplica</p> <p><i>Fecha de inicio de la evaluación (reunión de apertura):</i> 23 de junio de 2021</p> <p><i>Fecha de conclusión de la evaluación (dictaminación por el Consejo General del Inevap):</i> 10 de septiembre de 2021</p> |
| Aspectos técnicos | <p><i>Palabras clave de la evaluación:</i> Educación, Formación, Capacitación, Personal educativo, Desarrollo profesional, Docentes</p> <p><i>Términos de Referencia de la evaluación:</i> Términos de Referencia para la evaluación específica del Programa para el Desarrollo Profesional Docente</p> <p><i>Objetivo de la evaluación:</i> Analizar las estrategias del Prodep para construir, implementar y supervisar la oferta formativa.</p> <p><i>Hipótesis de la evaluación:</i> El Prodep construye e implementa una oferta formativa adecuada, pertinente y oportuna para las figuras educativas.</p> |
| Resultados | <p><i>Síntesis de los hallazgos de la evaluación:</i></p> <p>La oferta formativa del Prodep-TB se alinea con las necesidades de formación del personal educativo, pero debe ampliar su alcance.</p> <p>La implementación de las acciones formativas es responsabilidad de las instancias formadoras, pero su supervisión es un desafío constante del nivel local.</p> <p><i>Síntesis de la propuesta de recomendaciones y observaciones:</i></p> <p>Para mejorar el diseño, ejecución y supervisión de la oferta de formación, la UFCSP tiene la oportunidad de implementar instrumentos locales y canales de comunicación permanente de recolección de necesidades formativas del personal educativo, reforzar la configuración del diagnóstico de las próximas EEFC, asegurar la representación del personal educativo adscrito a la educación en contextos vulnerables en el grupo que selecciona las acciones formativas, establecer una estrategia de preparación y acompañamiento técnico del personal educativo para la formación virtual, y garantizar las visitas de supervisión y entrevistas al personal educativo en formación.</p> <p><i>Síntesis de las conclusiones:</i></p> <p>Aunque el Prodep-TB es una intervención federal, el nivel local tiene margen de decisión sobre los elementos fundamentales del programa, es decir, la construcción, implementación y supervisión de la oferta de formación.</p> |

Como responsable de la formación del personal educativo en el estado, la UFCSP sigue las indicaciones y recomendaciones del nivel federal para operar el Prodep-TB, lo que le ha permitido ofrecer acciones formativas para todo el personal educativo según sus necesidades. No obstante, la evaluación identificó ciertos obstáculos que ponen en riesgo la adecuación de la formación ofrecida y su desarrollo previsto.



inevap

INSTITUTO DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS
PÚBLICAS DEL ESTADO DE DURANGO