

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-094-022
Fecha 22-09-2022

Para: Jose Estrada Torres
Jefe del Departamento de Educación Intercultural

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Guadalupe Marín Gutiérrez
Asesora nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

cc. Karla Thomas Powell
Directora ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional
Uladielao Gámez Solano

Asunto: Entrega de informe técnico de evaluación

Estimado/a señor:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: 2022-74, **Aplicación del enfoque intercultural en los Centros Educativos (grupos 1,2,3 y 4)**, correspondiente al II trimestre de 2022, ejecutada por la dependencia gestora: Departamento de Educación Intercultural. El propósito del informe es que se constituya en un insumo para la mejora del proceso de formación continua, en el cual está enmarcada esta actividad.

I- INTRODUCCIÓN

En este informe, se presentan los resultados obtenidos en la evaluación de la actividad de formación permanente (AFP) realizada por su dependencia gestora, según el modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente (Modeva-PFP), diseñado por el Departamento de Seguimiento y Evaluación (DSE), con la finalidad de identificar los logros y resultados en cuanto a los criterios de evaluación de la eficacia, la pertinencia y el impacto a corto plazo en el personal capacitado, para construir evidencias que favorezcan la toma de decisiones y el planteamiento de propuestas de mejora de los procesos de formación permanente, dirigidos al personal del Ministerio de Educación Pública (MEP).

Se conceptualiza la eficacia como la medida en que se cumplen los objetivos de la AFP, en cuanto al aprendizaje, la satisfacción de las personas participantes y el desempeño de las personas facilitadoras, o bien, con el ambiente virtual de aprendizaje, según corresponda, de acuerdo con la estrategia metodológica utilizada para implementar la actividad formativa.

La pertinencia se refiere a la medida en que la AFP responde y es congruente con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y los requerimientos de la política educativa.

El impacto a corto plazo valora el aporte de la AFP en el fortalecimiento de los desarrollos personal, profesional e institucional y los factores que han favorecido la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, según la percepción de las personas capacitadas.

Estos criterios de evaluación son valorados a partir de la aplicación de diferentes instrumentos, durante el proceso de formación y posterior a este. La información es registrada y cuantificada en el Sistema de gestión y administración de desarrollo profesional (Sigad). A partir de los resultados, se obtiene una valoración cuantitativa y otra cualitativa, según lo establecido en el Modeva-PFP.

La información cualitativa adicional que se reporta está relacionada con la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral e incluye, además, observaciones y recomendaciones para la mejora de futuras actividades de formación permanente

II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

1- Información de la actividad de formación permanente

Actividad 2022-74. Aplicación del enfoque intercultural en los Centros Educativos.

Tabla 1

Características de la AFP

Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP	Tipo de AFP	Población meta	Duración de la actividad	Área estratégica	Cantidad de grupos evaluados	Fecha de ejecución
Aprovechamiento	No presencial - Virtual	Curso	Con recursos propios de la instancia	Administrativo docente Jefaturas Técnico docente ejecutor	34	Práctica docente	4	25/04/2022 27/05/2022

2- Resultados de la AFP

Tabla 2

Evaluación de las personas facilitadoras y el número de personas consultadas, según la evaluación realizada

N.º de grupo	Personas facilitadoras	Evaluación a las personas facilitadoras	N.º de participantes en la AFP			EVALUACIÓN REALIZADA				
						Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	
							Desarrollo de la AFP	Personas Facilitadoras	Cuestionario a participantes	
						N.º de personas consideradas	N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas
1	Vilma Brenes Ulloa	9,96	7	7	0	7	8	8	7	2
2	Vilma Brenes Ulloa	9,72	20	20	0	20	19	19	20	12
3	Victor Pineda R.	9,80	14	14	0	14	13	14	14	7
4	Victor Pineda R.	9,92	13	13	0	13	12	13	13	4
TOTALES										
Promedio (\bar{x})		9,85								
Sumatoria (Σ)		54	54	0	54	52	54	54	54	25

Tabla 3

Resultados de la actividad de formación según el Modeva

N.º de grupo	EVALUACIONES REALIZADAS				Resultado Modeva-PFP	
	Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
		Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras			
Valor 20 %	Valor 15 %	Valor 15 %	Valor 50 %			
1	18,71	14,91	14,94	48,13	96,69	Excelente
2	18,78	14,37	14,57	45,28	93,00	Muy buena
3	19,70	14,18	14,70	45,30	93,88	Muy buena
4	19,88	14,84	14,87	48,13	97,72	Excelente
Resultado total	19,27	14,58	14,77	46,71	95,32	Excelente
Interpretación cualitativa de los datos: Muy eficaz, muy pertinente, y de mucho impacto a corto plazo						

2.1- Otros resultados

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas abiertas del cuestionario aplicado a la población consultada, en relación con la contribución de la actividad de formación permanente en los desarrollos personal y profesional.

Tabla 4

Contribución de la actividad de formación permanente en los desarrollos personal y profesional, según el criterio de las personas participantes

Categorías	Descripción	Frecuencias absolutas
Actualización de conocimientos, habilidades y aprendizajes específicos	✓ Actualización pedagógica y mejora del curriculum	2
	✓ Mayor conocimiento de leyes y normas sobre interculturalidad	3
	✓ Mayor conocimiento, acercamiento y respeto a las generalidades de la educación intercultural	1
	✓ Mayores conocimientos sobre la diversidad de la población estudiantil	1
Reflexión y sensibilización en relación con la temática	✓ Mayor sensibilidad hacia el respeto de la otredad	1
	✓ Valorar a los demás, para un mejor desempeño educativo	1
	✓ Conocer y compartir experiencias sobre otras culturas	2
	✓ Valorar la riqueza cultural del país según las regiones educativas	1
	✓ Identificar otros contextos a nivel nacional y las formas de ver la interculturalidad	1
	✓ Mayor sensibilización hacia las poblaciones culturalmente diversas, rasgo característico de la DRE de San José Central	1
	✓ Mayor sensibilidad a partir de la memoria histórica y fortalecimiento de habilidades en el campo laboral	2
	✓ Contextualizar y profundizar la situación de la población migrante e indígena del país y de la región de Los Santos	1
Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes	✓ Retomar el sentido de pertenencia como equipo en la dirección regional y en los centros educativos donde se labora	1
	✓ Contextualizar el currículo con actividades inclusivas y de sensibilización, para que el estudiantado amplie sus horizontes y adquiera una actitud de respeto hacia la diversidad cultural	1
Mejoramiento en el quehacer laboral	✓ Fortalecer y apoyar los centros educativos con la temática abordada en la capacitación	1

	✓ Poner en práctica los conceptos básicos de la educación intercultural en el quehacer educativo	1
	✓ Planificar mejor los trabajos a partir de los aprendizajes adquiridos	1
	✓ Atender mejor la interculturalidad en el contexto laboral	1
	✓ Sensibilizar el proceso de aprendizaje del estudiantado	1
Total de respuestas		24

Tabla 5

Observaciones para la mejora de la actividad de formación permanente, según el criterio de las personas participantes

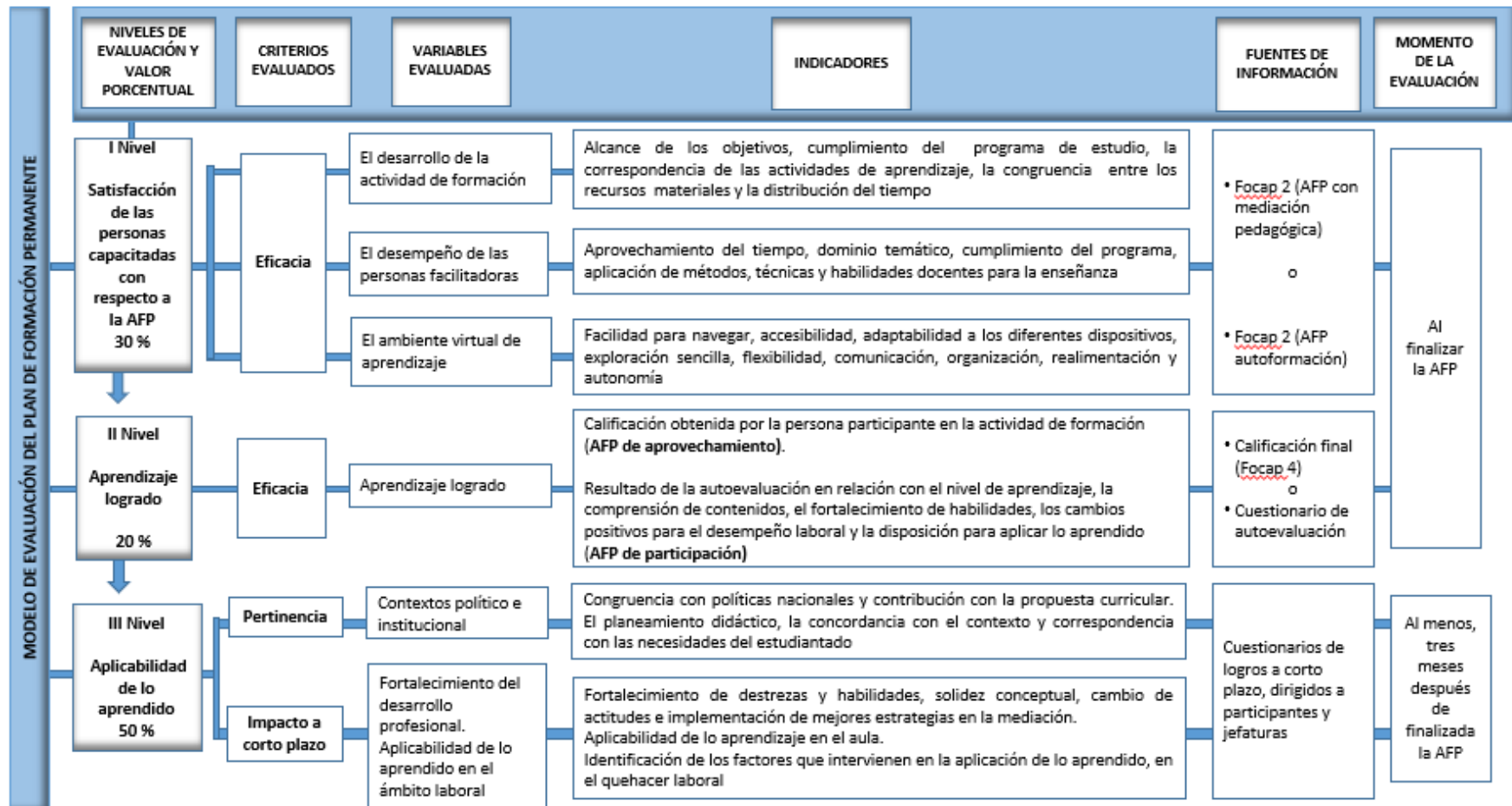
Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
Planificación de la AFP	✓ Brindar más tiempo para el desarrollo de las actividades	6
	✓ Revisar la cantidad de actividades que se plantean en el curso que requieren de mucho tiempo	2
	✓ Crear espacios para la socialización de manera presencial	1
Desarrollo de la AFP	✓ Incluir diversas actividades que permita a los docentes la transversalidad de la estrategia a nivel de planeamiento didáctico y evaluación de aprendizajes	1
	✓ Incluir otras culturas existentes en el país que pocas veces son tomadas en cuenta	1
Ambiente virtual de aprendizaje	✓ Proponer actividades individuales y luego realizar un tipo de socialización de la información, ya que se dificulta la coordinación para realizar los trabajos asignados	1
	✓ Hacer más proactivo el trabajo de grupo	1
	✓ Hacer más fácil el uso de la página	1
	✓ Brindar más recordatorios de las actividades por realizar	1
Otros comentarios	<i>Satisfacción con la actividad de formación</i>	
	✓ Excelente la actividad y la metodología implementada	4
	✓ Brindar la capacitación con más frecuencia para la mejora en nuestras funciones	1
	✓ Dar seguimiento al personal capacitado	1
	<i>Contribución con el desarrollo profesional</i>	
	✓ Contar con una mayor actitud de respeto y compromiso hacia las personas culturalmente diversas	1
Total de respuestas		22

III- RECOMENDACIONES GENERALES

- Promover la divulgación de los resultados de esta evaluación, con el personal responsable del diseño y la ejecución de las AFP que se imparten desde su dependencia gestora, para su realimentación y mejora, considerando los criterios de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo.
- En relación con la eficacia de la AFP, considerar la valoración del desempeño de las personas facilitadoras y la satisfacción con la actividad de formación para contribuir, de la mejor manera, con los desarrollos personal y profesional de las personas capacitadas.
- Valorar, de acuerdo con los resultados obtenidos, si la AFP brindada ha sido suficiente para generar los cambios esperados a corto, mediano y largo plazos.
- Informar, a las personas participantes, acerca de la importancia de responder la consulta que se ha de realizar, a través del correo electrónico, tres meses después de la fecha de finalización de la AFP y, de este modo, contar con un mayor número de respuestas para culminar, con éxito, el proceso evaluativo.

IV- ANEXOS

1. Resumen del modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente (Modeva-PFP)



2. Interpretación de los resultados

Para la interpretación de resultados, el Modeva-PFP toma como referencia la escala numérica establecida por el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES). A partir de esta escala, se establecen cinco categorías cualitativas de evaluación (*Excelente, Muy Buena, Buena, Regular e Insuficiente*). Estas categorías se identifican con los colores del semáforo, de manera que facilite el análisis y la interpretación, tal y como se muestra en la tabla siguiente:

Evaluación Cuantitativa	Evaluación cualitativa	Interpretación según el Modeva-PFP
10 a 59.99	Insuficiente	Ineficaz, nada pertinente y sin impacto a corto plazo
60 a 69.99	Regular	Muy poco eficaz, muy poco pertinente y muy poco impacto a corto plazo
70 a 84.99	Buena	Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo
85 a 94.99	Muy buena	Muy eficaz, muy pertinente y mucho impacto a corto plazo
95 a 100	Excelente	Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total impacto a corto plazo

3. Descripción de los criterios de evaluación

Criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
Eficacia	Medida en que se cumplen los objetivos de las AFP, en cuanto al aprendizaje obtenido, la satisfacción de las personas participantes con respecto a la actividad y con el desempeño de las personas facilitadoras. Considera los siguientes aspectos:			
	1- <u>El aprendizaje logrado</u> . Valora los conocimientos y las habilidades adquiridas en la AFP, según el objetivo general y los saberes planteados en el formulario de capacitación. Este rubro del criterio varía, según la modalidad de la AFP.			20 %
	<ul style="list-style-type: none"> En las AFP de la modalidad de aprovechamiento, se refiere a la calificación final de las personas participantes. 	Focap 4	Promedio de la calificación final de las personas que asistieron, al menos, al 60 % del total de horas de la AFP.	
	<ul style="list-style-type: none"> En las AFP de la modalidad de participación, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes, a partir de su aprendizaje. 	Focap 2 (apartado de: Autoevaluación del aprendizaje)	Promedio del resultado de la autoevaluación del aprendizaje del total de respuestas registradas en el Sigad.	
	<u>2 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP</u> Considera la satisfacción con el desarrollo de la AFP y también con el desempeño de la persona facilitadora, o bien, el ambiente virtual de aprendizaje (cuando la estrategia metodológica es de autoformación).	Focap 2 (apartado de: Evaluación de la actividad y de la persona facilitadora)	Promedio del resultado de la evaluación de la actividad y del desempeño de la persona facilitadora.	30 %

Criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
Pertinencia	Medida en que la AFP responde y es congruente con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y los requerimientos de la política educativa.	Cuestionario de evaluación de pertinencia y logros a corto plazo	Promedio de los datos obtenidos con el cuestionario aplicado a las personas participantes, tres meses después de finalizada la AFP.	50 %

4. Criterios e indicadores considerados para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo

Área estratégica: prácticas docentes, gestión de centros educativos, gestión pública educativa Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo enfocado al desarrollo profesional Dirigido a participantes.		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Formación profesional: Desarrollo profesional. Los logros obtenidos en la actividad de formación	<ol style="list-style-type: none"> 1- Mejorar sus competencias, de acuerdo a las exigencias laborales y, o, personales. 2- Fortalecer habilidades o destrezas en la temática abordada. 3- Poner en práctica nuevos procedimientos de trabajo. 4- Cambiar actitudes en relación con lo aprendido. 5- Implementar lo aprendido para la mejora laboral o personal. 6- Hacer un mejor uso de técnicas o herramientas tecnológicas. 7- Brindar un mejor servicio según sus funciones. 8- Fortalecer habilidades para mejorar su práctica laboral.
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	<ol style="list-style-type: none"> 1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes. 2- La contribución con el desarrollo de la propuesta curricular vigente. 3- La concordancia con el contexto en el que labora. 4- La correspondencia con su quehacer laboral.