

“Encendamos juntos la luz”

MEMORANDO
IDP-DE-DSE125-022
Fecha: 25-10-2022

Para: Paola Rivera Sánchez
Directora Ejecutiva

Andrea Guzmán Castillo, Asesora Nacional
Jorge Montero Segura, Asesor Nacional
Departamento de Capacitación

CENAREC

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación

Yorleny María Carranza Sequeira
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

Estimada señora y personal asesor

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: **2022-55: Apoyo conductual positivo: I, (grupos del 01 al 04)**, correspondiente al segundo trimestre de 2022, ejecutada por la dependencia gestora: CENAREC. 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 en 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. 2022-55: Apoyo conductual positivo: I, (grupos del 01 al 04)

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	Docente	30	Prácticas docentes	4	Del 9/5/2022 al 5/6/2022

2- Resultados de la AFP

Tabla 2

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

N.º de grupo	Personas facilitadoras	Evaluación a las personas facilitadoras	EVALUACIÓN REALIZADA								
			N.º de participantes en la AFP			Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido		
			Total	Aprobados	Reprobados		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
1	Bernardita Quesada Leiva	97,48	26	26	0	26	24	25	26	13	
2	Bernardita Quesada Leiva	99,80	6	6	0	6	5	5	6	3	
3	Tatiana Alvarado Castro	95,08	14	14	0	14	7	12	14	6	
4	María Emilia Jiménez Zúñiga	97,75	14	13	1	13	12	13	11	3	
TOTALES		Promedio (\bar{x})	97,53								
		Sumatoria (Σ)	60	59	1	59	48	55	57	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	14,44	14,62	44,45	14,44	93,38	Muy buena
2	15,00	14,97	43,75	15,00	93,69	Muy buena
3	14,21	14,26	46,62	14,21	94,35	Muy buena
4	14,64	14,69	44,00	14,64	92,36	Muy buena
Resultado total	19,53	14,57	14,64	44,71	93,45	Muy buena
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 implementación de lo aprendido en el ámbito laboral y las sugerencias para la mejora de las actividades de formación.

Tabla 4

Estrategias de mediación implementadas, a partir de la AFP, según el criterio de las personas participantes

Categorías	Descripción	Frecuencia
Actividades orientadas al mejoramiento del planeamiento y la evaluación	Aplicar un horario específico y un calendario semanal. Realizar una evaluación funcional, en modificación de conducta. Incluir pausas activas dentro de la jornada educativa para la relajación. Planear actividades inclusivas, que tomen en cuenta las habilidades del estudiantado en el marco de los derechos humanos. Contextualizar las estrategias e incluir técnicas de modificación de reforzamiento: positivo y negativo. Trabajar la comunicación asertiva y el apoyo tecnológico.	11
Actividades orientadas al desarrollo de la temática con las personas estudiantes	Implementar actividades lúdicas y diferentes estrategias para controlar las consecuencias de las conductas. Identificar las conductas problemáticas e implementar la estrategia de reforzamiento positivo. Incentivar el auto conocimiento, la autoestima y la seguridad. Desarrollar estrategias de modelaje o moldeamiento	9
Mejoramiento en el quehacer laboral	Analizar las conductas presentadas y buscar apoyos que favorezcan los aprendizajes significativos, donde se pueda flexibilizar el currículo y así promover una mayor participación. Considerar todas las variables alrededor del estudiante que presenta una conducta disruptiva. Utilizar la meta cognición como principal estrategia, donde los estudiantes vivan cada tema según su propia realidad	4
Total de respuestas		24

Tabla 5

Razones por las cuales las personas participantes indican no haber implementado lo aprendido en la AFP por la que se les consulta

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
Otros	Se dificulta, por el factor tiempo	1
Total de respuestas		1

Tabla 6

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

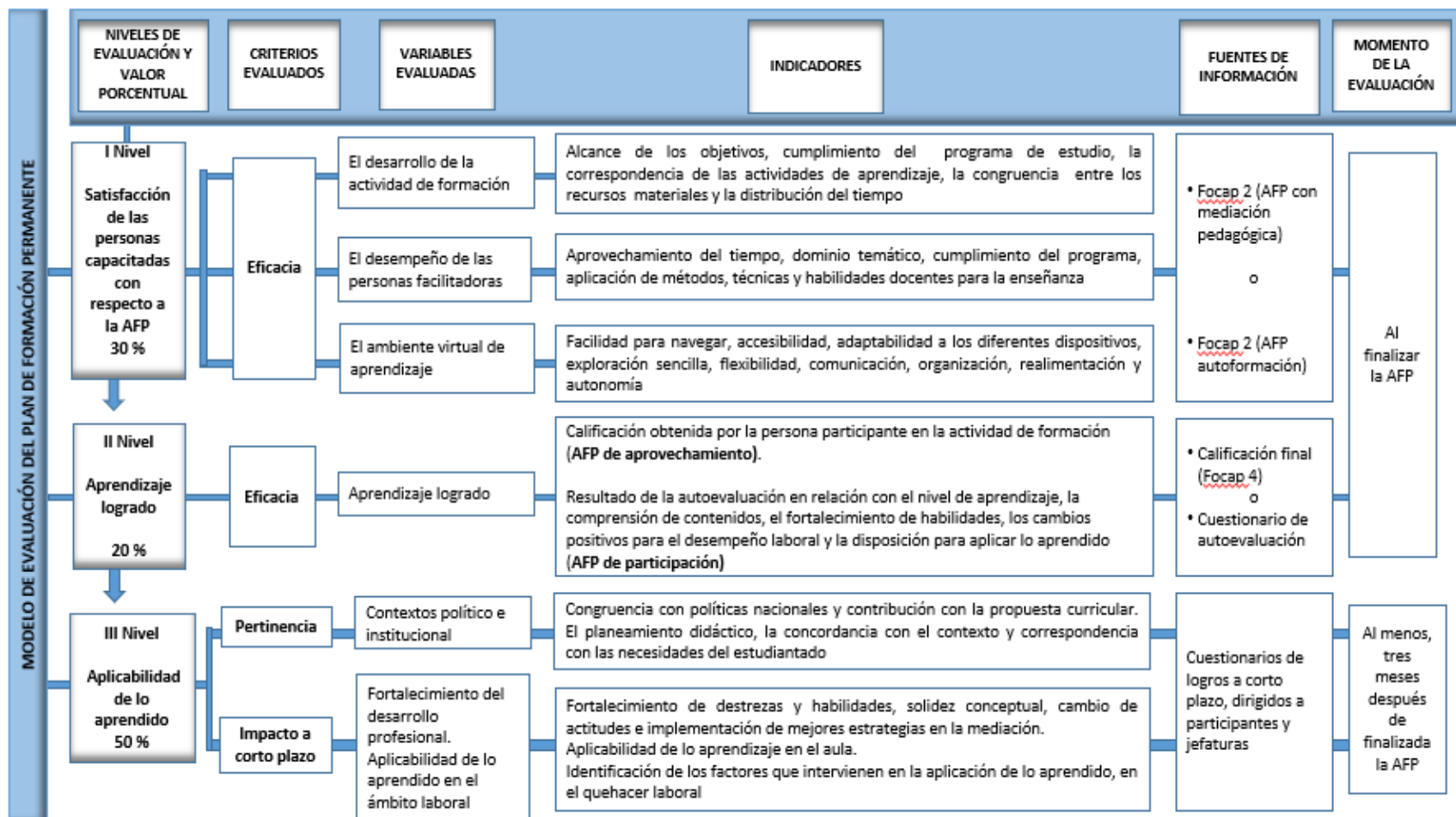
Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
Planeamiento de la AFP	Extender la duración del curso, tener acceso a la información por más tiempo para poder desarrollar las actividades con calma y mayor profundidad	3
	Planear de una mejor forma el abordaje de los contenidos, que el planeamiento sea flexible y que incluya estrategias metodológicas que fomenten las habilidades de los estudiantes	4
	Modificar la estrategia metodológica, que se realice de manera presencial y que el acompañamiento sincrónico sea mayor	3
Desarrollo de la AFP	Brindar más estrategias o actividades para el abordaje de la temática en el aula. Brindar más ejemplos de cómo aplicar métodos de apoyo conductual positivo. Favorecer el manejo de límites en el hogar y en clase.	5
	Promover la interacción entre las personas participantes y que se promueva un mayor trabajo colaborativo entre docentes	4
Otros comentarios	La satisfacción con la actividad de formación es excelente, este tipo de formación es muy acertada y todo fue excelente	3
	Continuar con éstos procesos de formación, realizar más capacitaciones de este tipo y facilitar una segunda parte de este curso.	3
Total de respuestas		25

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 mejor manera, con los desarrollos personal y profesional de las personas capacitadas.
- Valorar, de acuerdo a 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. Consideran 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.	
	2- <u>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 %
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 %
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 el criterio de las personas capacitadas y las jefaturas.			

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

Área estratégica: prácticas docentes Instrumento utilizado: cuestionario de logros a corto plazo Dirigido a participantes		
Criterios	Indicadores	Items valorados
Impacto a corto plazo	Formación profesional para la implementación de lo aprendido	1- Mejora el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas pedagógicas. 2- Cambio de actitudes a partir de lo aprendido. 3- Implementación, con mayor solidez conceptual, del programa de estudio de su especialidad. 4- Promoción de ambientes de aprendizaje significativos, flexibles, dinámicos y participativos. 5- Aplicación de estrategias didácticas adecuadas, para el desarrollo de habilidades en el estudiantado. 6- Proposición de estrategias de mediación pedagógica en el planeamiento didáctico, orientadas al desarrollo de habilidades. 7- Puesta en práctica de proyectos o acciones en el aula o en el centro educativo, de manera contextualizada. 8- Promoción de un ambiente educativo que favorezca la sana convivencia, la responsabilidad, el liderazgo, entre otros. 9- Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional. 10- Promoción el trabajo colaborativo entre el personal de la institución educativa.
	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	1- El apoyo de las jefaturas. 2- Los recursos institucionales disponibles. 3- Las habilidades y competencias personales para el desarrollo de la temática. 4- La convicción propia en la temática abordada. 5- Las condiciones del estudiantado (puntualidad, interés por los estudios, cumplimiento de materiales, comportamiento adecuado).
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes. 2- La contribución con el desarrollo de la propuesta curricular vigente. 3- La contribución con la mejora del planeamiento didáctico. 4- La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora. 5- La correspondencia con las necesidades del estudiantado.