

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-115-2022**  
**Fecha: 20-10-2022**

Para: Rigoberto Corrales Zúñiga  
Jefe del Departamento de Tercer Ciclo y Educación Diversificada  
Dirección de Desarrollo Curricular

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

Norma Solís Sánchez  
Asesora nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación  
Responsable de la evaluación

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

Asunto: Entrega de informe técnico de evaluación

---

Estimado señor:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: 2022-103, **Desarrollo del Pensamiento Emprendedor en la transformación curricular** (grupo 1), correspondiente al II trimestre del 2022, ejecutada por la dependencia gestora: DDC Tercer Ciclo y Educación Diversificada. 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 2022-103, Desarrollo del Pensamiento Emprendedor en la transformación curricular Tabla 1

##### Características de la AFP

Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP	Tipo de AFP	Población meta	Duración de la actividad	Área estratégica	Número de grupo	Fecha de ejecución
Participación	No presencial - A distancia	Curso	Con recursos propios de la instancia	Técnico docente ejecutor	15	Gestión Pública Educativa	1	6/6/2022 a 10/6/2022

### 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	EVALUACIÓN REALIZADA									
			N.º de personas participantes en la AFP			Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
							Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras	Cuestionario a participantes		Cuestionario a jefaturas	
			Total	Aprobadas	Reprobadas	N.º de personas consideradas			N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas
1	Luis Daniel Ramírez Alfaro	92,11	27	27	0	20	16	18	27	13	27	15
	Kennys Maltez Ruiz	92,30										

**Tabla 3**

*Resultados de la actividad de formación, según Modeva*

N.º de grupo	EVALUACIÓN REALIZADA					Resultado Modeva-PFP	
	Aprendizaje logrado Valor 20 % Participantes	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido Valor 50 %			
		Desarrollo de la actividad Valor 15 %	Personas facilitadoras Valor 15 %	Participantes (35 %)	Jefaturas (15 %)	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
	Participantes	Participantes					
1	18,38	13,23	13,82	29,62	14,08	89,13	Muy buena
<b>Interpretación cualitativa de los datos:</b> Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo							

## 2.1 Resultados cualitativos

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.

### 2.1.1 Resultados cualitativos a partir de la consulta realizada a las personas participantes

**Tabla 4**

*Procesos o procedimientos incorporados, en el desempeño laboral, para la mejora de la gestión del servicio brindado, según la opinión de las personas participantes*

Categorías	Descripción	Frecuencias absolutas
1. Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomar decisiones incorporando de forma general lo recibido.</li> <li>- Utilizar los conceptos acerca del desarrollo de habilidades en la construcción de recursos</li> <li>- Proponer actividades o estrategias para la resolución de problemas, pensamiento crítico y el empoderamiento para lograr hacer y ser.</li> <li>- Incorporar los procesos de emprendimiento en los servicios específicos que se brindan desde la educación especial.</li> </ul>	4
2. Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes / trabajo con pares	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brindar un mejor acompañamiento a la persona docente, de manera objetiva, oportuna y contextualizada.</li> <li>- Aplicar los aprendizajes de la temática de liderazgo, comunicación y compromiso en los asesoramientos o sesiones de trabajo en equipo.</li> <li>- Tener presente el desarrollo del pensamiento emprendedor en los asesoramientos y formulación de planes</li> </ul>	3
3. Otros comentarios	<p><b>Favorecimiento del desarrollo profesional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de la temática de emprendimiento y búsqueda de relaciones con mi asignatura.</li> <li>- Aprendizaje en el uso de herramientas que colaboran en el desempeño profesional.</li> <li>- Le permitió fortalecer la parte técnico curricular y administrativa propia del cargo y también a nivel personal</li> </ul>	4

Categorías	Descripción	Frecuencias absolutas
... Otros comentarios	<b>Satisfacción con la actividad de formación</b> - Es dinámico y motivador	1
	<b>Pertinencia de los conocimientos y aprendizajes:</b> - Puede implementarse desde cada materia, asignatura o modalidad del sistema educativo. - Las temáticas están relacionadas con la política curricular. - Los aprendizajes adquiridos enriquecen el quehacer laboral, profesional y personal. - Brinda una “nueva mirada al emprendedurismo como una forma de potenciar las capacidades individuales y comunitarias sobre todo en personas, familias y comunidades en condiciones de vulnerabilidad	4
<b>Total de respuestas</b>		<b>16</b>

**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	
Factores administrativos	Falta de indicadores en el POA	1
Situaciones laborales	Falta de tiempo	1
<b>Total de respuestas</b>		<b>2</b>

**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	
1- Planeamiento de la AFP	<b>Extender la duración del curso</b> - Más tiempo para el desarrollo de las actividades	1
	<b>Incluir sesiones sincrónicas</b> - Realizar actividades tanto presenciales como virtuales - Incluir más encuentros sincrónicos	2
	<b>Organización de las actividades</b> - Redistribuir las actividades entre las distintas sesiones	1
2- Desarrollo de la AFP	<b>Brindar más estrategias o actividades para el abordaje de la temática en el aula</b> - Brindar ejemplos más concretos de como incluirlo en los programas de idiomas, por ejemplo. - Facilitar más prácticas o ejemplos de emprendimiento que puedan ser replicables en los ámbitos laborales	2
	<b>Coordinación de los trabajos grupales</b> - Respetar el horario que se estipula para el curso “puesto que por razones de otras responsabilidades fue difícil coordinar los trabajos grupales”	1
3- Otros comentarios	<b>Continuar con procesos de formación</b> - Que todas las personas docentes lleven este curso	1
	<b>Que el curso o material del curso quede disponible de manera permanente en la plataforma /material a disposición en forma permanente</b> - “Mantener el Equipo de TEAMS con la documentación desarrollada en cada sesión para poder consultarla - Es una lástima que no se pueda volver a acceder a tan valiosos recursos”	2
	<b>Brindar espacios para compartir materiales generados a partir de la experiencia</b> - Crear una comunidad de aprendizaje donde los recursos, charlas y lecturas del curso, estén disponibles para las personas participantes.	1
Total de respuestas		11

### 2.1.2 Resultados cualitativos a partir de la consulta realizada a las jefaturas

En la consulta a las jefaturas, se les pregunta, en primera instancia, si conocen el diseño curricular de la actividad de formación permanente a la que asiste la persona funcionaria del MEP. Al respecto todas las personas consultadas indicaron conocerlo. Además, se les solicitó indicar los procesos o procedimientos incorporados por las personas participantes, en el quehacer laboral. Estos datos se muestran en la siguiente tabla.

**Tabla 9**

*Procesos o procedimientos incorporados, en el desempeño laboral, para la mejora de la gestión del servicio brindado, según la opinión de las jefaturas.*

Las jefaturas de las personas capacitadas, indicaron aspectos relacionados con el aporte de la actividad de formación al desarrollo profesional y al mejoramiento del quehacer laboral, tal y como se expone a continuación.

Descripción	Frecuencias absolutas
- Aplica habilidades de emprendimiento en su quehacer su puesto de trabajo /como asesor.	3
- Aplica los conocimientos adquiridos al mejoramiento de la oferta educativa Dentro del plan de estudios de la EPJA (Educación de Personas Jóvenes y Adultas), donde el emprendimiento es un tema transversal.	3
- Enriquece procesos de los programas de estudio de Orientación.	3
- Mejora en la eficiencia y eficacia de sus funciones / las funciones que realiza/ la coordinación de acciones y gestión de las mismas	3
- Mayor conocimiento en el marco de las habilidades para una mediación de procesos más oportunos y pertinente.	2
- Aporta lo aprendido en la comisión a cargo de cultura emprendedora	1
- Contribuye al cumplimiento de las actividades del POA .	1
- Ha ideado iniciativas como proyectos desde la línea STEAM donde se aplica el concepto de emprendimiento y acciones para hacer efectivo los objetivos de desarrollo sostenible en campo laboral	1
- Incorpora en su quehacer, elementos que relacionan la transformación curricular y el emprendimiento en los distintos productos que realiza para el DRE.	1
- Realiza aportes significativos a la implementación de acciones para potenciar aprendizajes utilizando una mediación pedagógica por habilidades	1
<b>Total de respuestas</b>	<b>19</b>

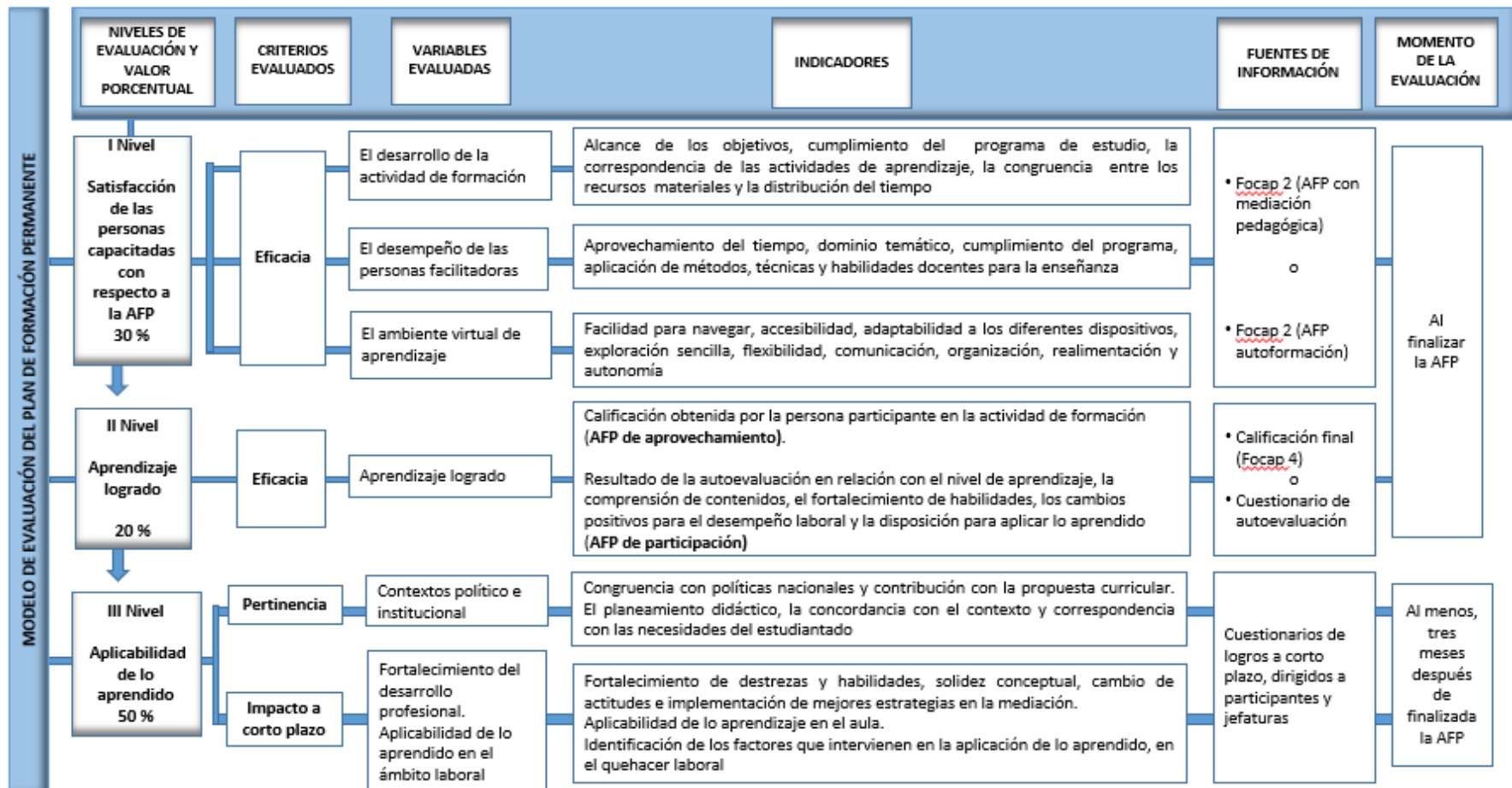


### III- RECOMENDACIONES GENERALES

- 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 al desempeño de las personas facilitadoras. Considera los siguientes aspectos:			
	<b>1- <u>El aprendizaje logrado</u></b> . 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.			<b>20 %</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>En las AFP de la modalidad de <b>aprovechamiento</b>, se refiere a la calificación final de las personas participantes.</li> </ul>	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"> <li>En las AFP de la modalidad de <b>participación</b>, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes, a partir de su aprendizaje.</li> </ul>	Focap 2 (apartado de: Autoevaluación del aprendizaje)	Promedio del resultado de la autoevaluación del aprendizaje del total de respuestas registradas en el Sigad.	
	<b>2- <u>La satisfacción de las personas participantes con la AFP</u></b> Considera la satisfacción con el desarrollo de la AFP y también con el desempeño de la persona facilitadora, o bien, con 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.	<b>30 %</b>

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 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 (equivale a 35 %).	<b>50 %</b>
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.		Promedio de los resultados del cuestionario aplicado a las jefaturas, tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 15 %).	

#### 4- Criterios, indicadores e ítems considerados en el cuestionario aplicado a las personas participantes y las jefaturas, para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo

Área estratégica: Gestión pública educativa		
Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo		
Dirigido a participantes		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Logros profesionales obtenidos en la actividad de formación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Mejorar el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas.</li> <li>2- Cambiar actitudes a partir de lo aprendido.</li> <li>3- Desarrollar, con mayor conocimiento y seguridad, las funciones a su cargo.</li> <li>4- Promover ambientes de trabajo dinámicos y participativos.</li> <li>5- Promover la mejora continua del quehacer ministerial, desde las diferentes áreas de acción (administrativa, técnica o curricular).</li> <li>6- Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de herramientas técnicas.</li> <li>7- Poner en práctica planes, programas o proyectos en los ámbitos administrativo, técnico o curricular.</li> <li>8- Promover la sana convivencia, la responsabilidad y el liderazgo, entre otros aspectos.</li> <li>9- Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional.</li> <li>10- Compartir lo aprendido con otras personas del grupo de trabajo.</li> </ol>
	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Las directrices o lineamientos ministeriales.</li> <li>2- El apoyo de la jefatura.</li> <li>3- Los recursos institucionales disponibles.</li> <li>4- El acompañamiento técnico recibido.</li> </ol>
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes.</li> <li>2- La contribución con la mejora del desempeño laboral.</li> <li>3- La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia en donde labora.</li> <li>4- La concordancia con las necesidades del contexto donde labora.</li> <li>5- La relación de las responsabilidades y las tareas asignadas con respecto al puesto de trabajo.</li> </ol>

## 5- Criterios e indicadores considerados para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo en la consulta realizada a las jefaturas

<b>Área estratégica: Gestión pública educativa</b> <b>Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo</b> <b>Dirigido a jefaturas</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems valorados</b>
Impacto a corto plazo	Logros profesionales obtenidos en la actividad de formación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Una mejora en el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas.</li> <li>2. Un mayor conocimiento y seguridad en el desarrollo de las funciones a su cargo.</li> <li>3. La mejora continua del quehacer ministerial desde las diferentes áreas de acción (administrativo, técnico o curricular).</li> <li>4. La puesta en práctica de planes, programas o proyectos en el ámbito administrativo, técnico o curricular.</li> <li>5. El compartir lo aprendido con otras personas del grupo de trabajo.</li> </ol>
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La congruencia con las políticas nacionales vigentes.</li> <li>2. La contribución con la mejora del desempeño laboral.</li> <li>3. La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia donde usted labora.</li> <li>4. La concordancia con las necesidades del contexto donde labora.</li> <li>5. La relación de las responsabilidades y tareas asignadas con respecto al puesto de trabajo.</li> </ol>