

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.*

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-010-2022**

**Fecha: 07-01-2022**

Para: Paola Rivera Sánchez Directora Ejecutiva a.i.  
  
Andrea Guzmán Castillo, Asesora Nacional  
Jorge Montero Segura, Asesor Nacional  
Departamento de Capacitación

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  
Uladiislao Gámez Solano

Asunto: Entrega de informe técnico de evaluación

---

Estimada señora y estimado personal asesor:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: **2021-141 Educación inclusiva de las personas en condición de discapacidad (grupo 1)**, correspondiente al tercer trimestre de 2021, ejecutada por la dependencia gestora en la que usted labora. 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.

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.*

## **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 los 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 las 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.

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

## II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 1- Información de la actividad de formación permanente

Actividad 2021-141. Educación inclusiva de las personas en condición de discapacidad.

**Tabla 1. Características de la AFP**

Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP	Población meta	Duración de la actividad	Área estratégica:	Cantidad de grupos evaluados	Fecha de ejecución
Aprovechamiento	No presencial/virtual	Curso	Docente	32	Prácticas Docentes	1	9/8/2021 al 5/9/2021

### 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 ( $\bar{x}$ )	EVALUACIÓN REALIZADA							
			N.º de participantes en la AFP			Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	
							Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras	Cuestionario a participantes	
			Total	Aprobados	Reprobados	N.º de personas considerados	N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas
1	Gary Alexander Sandoval Corella	97,5	21	18	3	18	13	13	21	12
<b>TOTALES</b>		Promedio ( $\bar{x}$ )	<b>97,5</b>							
		Sumatoria ( $\Sigma$ )	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>12</b>

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**Tabla 3. Resultados de la actividad de formación según 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	18,06	14,11	14,63	47,33	94,13	Muy Bueno
<b>Resultado total</b>	<b>18,06</b>	<b>14,11</b>	<b>14,63</b>	<b>47,33</b>	<b>94,13</b>	<b>Muy Bueno</b>
<b>Interpretación cualitativa de los datos:</b> <b>Muy eficaz, muy pertinente y mucho impacto a corto plazo.</b>						

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

## 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**

<b>Categorías</b>	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>
Actualización y fortalecimiento o del desarrollo profesional	✓ Comprender mejor las barreras que existen para los estudiantes en la escuela que laboro.	1
	✓ Enriquecimiento y actualización en la temática.	4
Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes	✓ Fortalecer la empatía, sensibilidad y dinamismo y trato de eliminar barreras.	1
	✓ Fortalecer habilidades para ayudar a mis compañeras docentes en el abordaje de las personas en condición de discapacidad.	2
	✓ Aumentar mi capacidad para analizar el entorno y la infraestructura para corroborar si se cumplía con la inclusión, por lo menos desde la parte de infraestructura ya que a nivel pedagógico considero que aún falta mucho por mejorar.	1
Mejoramiento de la mediación pedagógica	✓ Poner en práctica lo aprendido en el aula.	1
	✓ Observar mejor desde mi profesión a los estudiantes y buscar ayudarlos de una mejor manera.	1
	✓ Favorecer y fortalecer el trabajo docente con los estudiantes de manera integral.	1
<b>Total respuestas</b>		<b>12</b>

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**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	Sub-categorías	
<b>Planificación de la AFP</b>	✓ Avisar las fechas con tiempo para acomodar y poder participar	1
<b>Desarrollo de la AFP</b>	✓ Muchas actividades para realizar con tan solo una semana de tiempo,	1
	✓ Mejorar los tiempos establecidos en cada una de las actividades programadas.	1
	✓ Realizar actividades que no demanden tanto tiempo para su elaboración.	1
<b>Ambiente virtual de aprendizaje</b>	✓ Utilizar herramientas que facilitan el aprendizaje	1
	✓ Mejorar la plataforma virtual ya que hubo diversos problemas al momento de entrar en la plataforma ya que a algunos no les accedía de manera adecuada, lo que obstaculizaba la conclusión de los bloques.	1
<b>Otros comentarios</b>	<b>Seguimiento</b> ✓ Que sigan dando capacitaciones	2
	<b>Satisfacción</b> ✓ Sinceramente estos cursos me encantan y aprendo mucho. Los felicito.	2
<b>Total de respuestas</b>		<b>10</b>

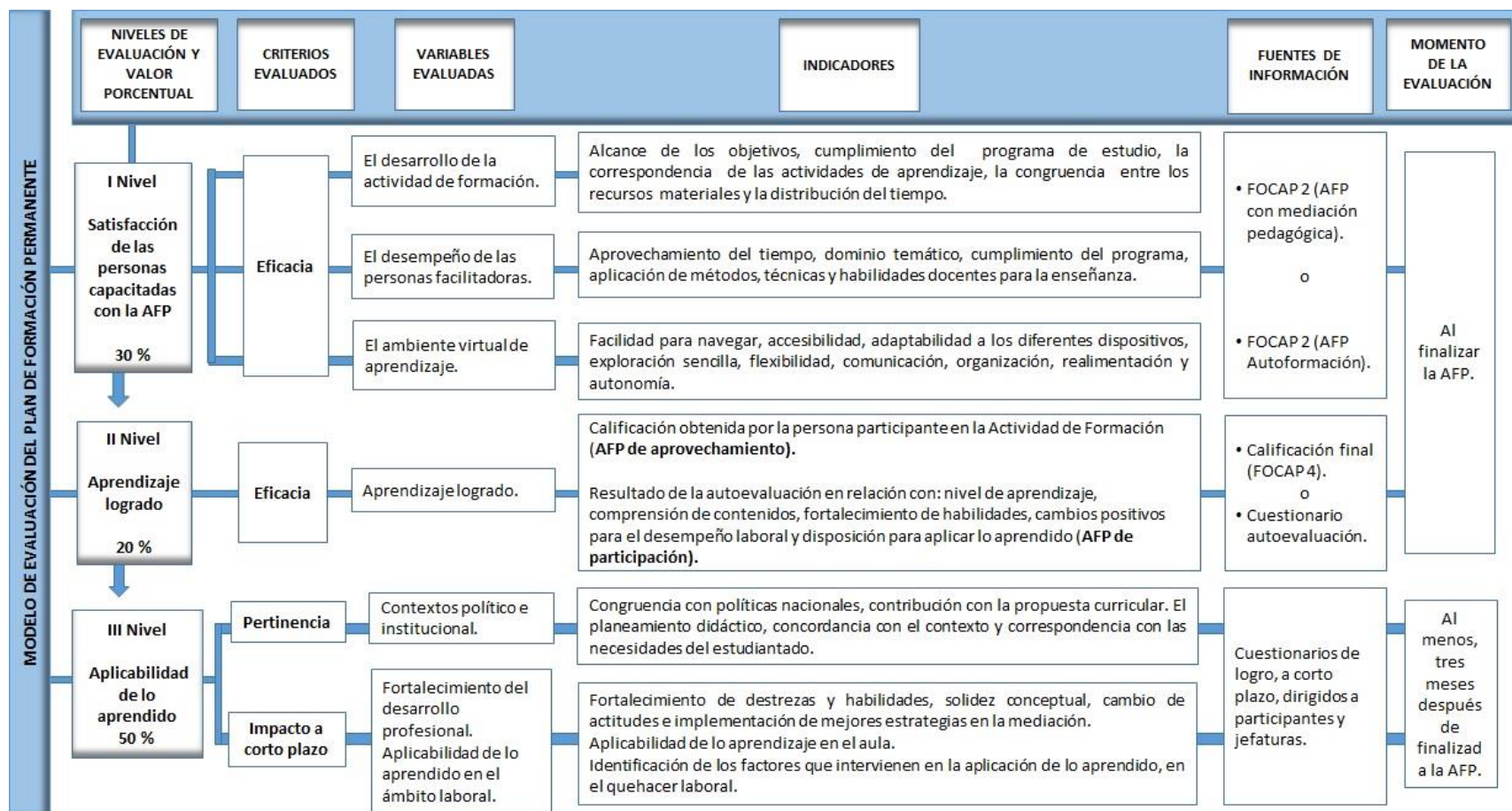
### **III- RECOMENDACIONES GENERALES**

- 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.

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

ANEXOS

1. Resumen del Modelo de Evaluación del Plan de Formación Permanente MODEVA-PFP





*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

## 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:

<b>Evaluación Cuantitativa</b>	<b>Evaluación cualitativa</b>	<b>Interpretación, según el MODEVA-PFP</b>
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.

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

### 3. Descripción de los criterios de evaluación

Criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
<b>Eficacia</b>	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- <b>El aprendizaje logrado.</b> Valora los conocimientos y las habilidades adquiridos 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 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP.</b> 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 metodología 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>
<b>Pertinencia</b>	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 tres meses después de finalizada la AFP, a las personas participantes.	<b>50 %</b>

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

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

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