

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-048-2021**  
**Fecha: 04-11-2021**

Para: Paola Rivera Sánchez  
Directora Ejecutiva a.i.  
  
Andrea Guzmán Castillo, Asesora Nacional  
Jorge Montero Segura, Asesor Nacional  
Departamento de Capacitación  
  
Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva (CENAREC)

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: **2021-08 “Educación inclusiva a las personas en condición de discapacidad”**, correspondiente al segundo trimestre de 2021, 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.

## *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 2021-08: grupos 1 y 2

**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	Docentes	32	Prácticas Docentes	2	18/5/2021 al 14/6/2021

### 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	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	Enrique Jose Quiros Chaves	94,79	17	15	2	17	14	14	11	5	
2	Garay Sandoval Corella	91,36	17	17	0	17	14	14	15	10	
<b>TOTALES</b>			<b>34</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	

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

**Tabla 3 Resultados de la actividad de formación según MODEVA**

N° Grupo	EVALUACIONES REALIZADAS				Resultado MODEVA-PFP	
	Aprendizaje logrado Valor 20 %	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido Valor 50 %	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
		Desarrollo de la AFP Valor 15 %	Personas facilitadoras Valor 15 %			
1	19,02	14,35	14,22	46,83	94,42	Muy Bueno
2	19,54	14,01	13,70	46,00	93,25	Muy Bueno
<b>Resultado total</b>	<b>19,28</b>	<b>14,01</b>	<b>13,96</b>	<b>46,42</b>	<b>93,84</b>	<b>Muy Bueno</b>
Interpretación cualitativa de los datos: <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 del desarrollo profesional	✓ Empoderamiento para ejecutar charlas sobre la temática	7
	✓ Actualización profesional	
	✓ Leer opiniones de otros y sus experiencias es súper enriquecedor.	
	✓ Mayor conocimiento del tema.	
	✓ Leyes vigentes y amplio lenguaje inclusivo	
	✓ Pensar en inclusión de manera general y no solo por una discapacidad física.	
	✓ Profundizar mi aprendizaje sobre la inclusión.	
Aprendizaje de funciones específicas de las herramientas tecnológicas	✓ Conocí herramientas tecnológicas aplicables a la labor docente que no tenía conocimiento.	2
	✓ Actualización en la tecnología.	
Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes	✓ Todas las actividades realizadas me permitieron conocer más de lo que se trabaja diariamente, ampliar el conocimiento y clarificar ciertos conceptos tanto personal como para transmitir a padres de familia y colegas.	3
	✓ Trabajar con personas con discapacidad es muy difícil y todo lo nuevo que se aprenda es vital en el área educativa.	
	✓ En la eliminación de barreras para las personas con discapacidad.	
<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	Subcategorías de respuesta	
<b>Desarrollo de la AFP</b>	<b>Ampliar o profundizar en los contenidos</b> ✓ Actualización de información nueva	1
<b>Ambiente virtual de aprendizaje</b>	<b>Promover la interacción entre las personas participantes</b> ✓ Es importante más interacción con el facilitador y con otros miembros del curso	1
	<b>Mejorar el acceso a la plataforma</b> ✓ La plataforma en ocasiones no mostraba la información completa ✓ La plataforma en la que "imparten" el curso no estaba actualizada al momento en que los participantes ingresaban, por lo que habían inconsistencias que ni si quiera el moderador sabía hasta que algún participante manifestaba la situación.	2
	<b>Que haya realimentación</b> ✓ Mayor retroalimentación entre compañeros	1
<b>Personas facilitadoras</b>	<b>Mejorar comunicación con las personas participantes</b> ✓ Que se amplíe la participación del facilitador, de manera que sea algo más que sólo el que revisa los trabajos, para aprender del profesional que imparte el curso.	1
<b>Otros comentarios</b>	<b>Satisfacción con la actividad de formación</b> ✓ Me gustó mucho la forma como se llevó a cabo la formación ✓ Que se aplique realmente el DUA, tal como nos solicitan a los docentes que lo hagamos con nuestros estudiantes	2
<b>Limitaciones institucionales y organizacionales</b>	✓ Más participación presencial ✓ Es un tema del cual se debe de impartir en todas las instituciones del país ✓ Me encantaría que tuviera mayor relación con los CEE.	3
	<b>Total respuestas</b>	<b>11</b>

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

### **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	<b>Insuficiente</b>	Ineficaz, nada pertinente y sin impacto a corto plazo.
60 a 69.99	<b>Regular</b>	Muy poco eficaz, muy poco pertinente y de muy poco impacto a corto plazo.
70 a 84.99	<b>Buena</b>	Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo.
85 a 94.99	<b>Muy buena</b>	Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo.
95 a 100	<b>Excelente</b>	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
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- <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>
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 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>