

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-134-2023
Fecha: 15-12-2022

Para: Yaxinia Díaz Mendoza
Directora de la Dirección de Recursos Humanos

Jennifer Durán Artavia
Coordinadora de Capacitación

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

Mauricio Aguilar García
Asesor nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

C. c. Karla Thomas Powell
Directora ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

Asunto: Entrega del informe técnico de evaluación

Estimada señora:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: **2022-173, Elaboración del Plan Estratégico para Organizaciones Públicas (grupo 1)**, correspondiente al III trimestre del 2022, ejecutada por la dependencia gestora: Dirección de Recursos Humanos. 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 del 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.

Los datos que se reflejan en todas las tablas son tomados de los diferentes instrumentos de evaluación proporcionados por el Sigad. Cuando ha sido necesario, la información se obtiene mediante los formularios de Microsoft Forms.

II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

1- Información de la actividad de formación permanente

Actividad 2022-173: Elaboración del Plan Estratégico para Organizaciones Públicas

Tabla 1

Características de la AFP

Trimestre	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP
III-2022	22/08/2022	30/08/2022	Participación	Virtual	Curso
Tipo de AFP	Población meta por estrato	Duración de la actividad	Área estratégica	Funcionalidad de la evaluación	Condición de la actividad
Con financiamiento del IDPUGS	Administrativo docente jefatura, profesional ejecutor y técnico docente ejecutor	12 horas	Gestión pública educativa	Implementación de lo aprendido en la gestión pública educativa	Convocatoria

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	Persona facilitadora	Evaluación a la persona facilitadora	EVALUACIÓN REALIZADA									
			N.º de personas participantes en la AFP			Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
			Total	Aprobadas	Reprobadas		Desarrollo de la AFP	Persona facilitadora	Cuestionario a participantes		Cuestionario a jefaturas	
						N.º de personas consideradas			N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas
01	Jorge Edwin Lao Largaespada	90	46	46	0	30	41	41	46	30	46	16

Tabla 3

Resultados de la actividad de formación, según el MODEVA-PFP

N.º de grupo	EVALUACIÓN REALIZADA					Resultado MODEVA-PFP	
	Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
		Valor 20 %	Desarrollo de la actividad	Persona facilitadora	Valor 50 %		
	Participantes	Participantes	Participantes	Participantes (35 %)	Jefaturas (15 %)	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
01	17,01	13,5	13,5	29,58	13,98	87,57	Muy buena
Interpretación cualitativa de los datos:		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
Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral	Planteamiento y seguimiento del POA	5
	Eficiencia en la prestación de servicios; por ejemplo, el liderazgo en la atención al público, la gestión de control interno a través de la planificación y la administración general dentro del Departamento	4
	Implementación de herramientas como planificador de actividades o agenda, y, según lo aprendido, se gestiona mejor el debido proceso	2
	"(...) Aportar propuestas mejoradas a las jefaturas en la formulación de la planificación operativa y estratégica de la dirección"	1
	"Seguimiento del Plan de mejora"	1
	"Procesos en el Departamento de Asignación del Recurso Humano"	1
	"Planificar de acuerdo a la disposición del recurso humano y los logros que se desean cumplir"	1
	"Retomar el correcto accionar del ordenamiento y (la) custodia correcta de la documentación del archivo interno"	1
	"Manejo del proceso de Teletrabajo y equipos de trabajo"	1
	"Mejora de liderazgo, trabajo en equipo, control de las cargas laborales, ampliación de conocimientos técnicos a nivel general"	1
	"Claridad en lo positivo que genera establecer un plan estratégico y la efectividad que provoca en la producción"	1
	"Ideas para implementar la Estrategia Institucional de Gestión del Talento Humano, una vez que la jerarca brinde el aval para iniciar con dicho proceso"	1
	"Mejorar la comunicación (con) las demás (personas)"	1

	“Comprender la planificación institucional y objetivos reales para implementar en el POA”	1
	“Modificaciones en (la) formulación presupuestaria 2023”	1
Otros comentarios	Se ha aplicado lo aprendido en el quehacer laboral	3
	“(…) Ha sido un complemento a lo ya establecido en la UAO”	1
	“En relación al trabajo que desempeño, se ha aprendido mucho en relación a la labor que realizan las Juntas”	1
	“Los contenidos de la actividad se enfocan en generar una introspección para cambiar actitudes”	1
Total de respuestas		29

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 coordinación y espacios para implementar nuevos temas	2
	“Está pendiente que la jerarca ministerial brinde el aval para retomar la labor iniciada el año pasado”	1
Otros comentarios	“Considero que no nos dieron nada nuevo de lo que ya hemos recibido anteriormente”	1
	“El curso no aporta herramientas concretas para su implementación. Se concentra en promover un cambio de actitud (en) las personas funcionarias para que el personal a cargo se comprometa con lo planificado”	1
	“Jefatura poco abierta al cambio”	1
	“El contenido no es aplicable en términos del quehacer del Departamento”	1
	“No era necesario”.	1
Total de respuestas		8

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	Planear de una mejor forma el abordaje de los contenidos	2
Desarrollo de la AFP	Ampliar o profundizar los contenidos	1
	Promover la interacción entre las personas participantes	1
Personal técnico encargado	Mejorar la comunicación con las personas participantes	2
	Que haya realimentación	1
	Realizar explicaciones específicas	1
Otros comentarios	Satisfacción con la actividad de formación ✓ El curso estuvo enfocado en el tema y fue muy bueno; además, es una oportunidad para crecimiento profesionalmente dentro del Ministerio	3
	Continuar con procesos de formación	2
	Las jefaturas deben llevar la capacitación	2
	“Es importante identificar la población meta a la que se le dirige el curso, y hacer el énfasis de la práctica de la materia hacia las clases de puesto que lo ejercen con su importante cuota de información hacia el respaldo legal, mientras que a los puestos de dirección se les debe enfatizar la legalidad y menos la parte práctica”	1
	“Sería importante desarrollar más la habilidad para crear objetivos e indicadores con valor público”	1
	“Que (la AFP) sea más especializada para un área, no mezclar docentes con administrativos”	1

	“(Realizar) grupos focales para atender requerimientos desde las necesidades de las instancias y áreas de trabajo”	1
	“Es necesario replicar (el curso) con los compañeros y realizar un refrescamiento cada cierto tiempo”	1
	“El desarrollo del curso no me despertó interés, (es) muy general y repetitivo”	1
	“Dar seguimiento”	1
	“Elaborar la actividad por Departamento”	1
Total de respuestas		23

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.

Tabla 7

Conocimiento de las jefaturas con respecto al diseño curricular de la AFP a la que asiste la persona funcionaria capacitada

¿Conoce el diseño curricular de la AFP?	Frecuencias absolutas
Sí	10
No	6
Total	16

Ante la respuesta de que no conocen el diseño curricular, se les consultó, mediante una pregunta cerrada y de respuesta múltiple, los motivos de dicho desconocimiento; tal como se observa en la tabla siguiente.

Tabla 8

Razones por las cuales las jefaturas desconocen el diseño curricular de la AFP a la que asiste la persona funcionaria capacitada

Razones descritas	Frecuencias absolutas
No ingresó al Sistema de gestión y administración de desarrollo profesional (Sigad) para conocer la información.	5
El oficio recibido de la convocatoria no detalló el diseño curricular de la actividad de formación.	3
No solicitó a la persona funcionaria el diseño curricular de la AFP a la que asistió.	4
La persona funcionaria capacitada no le brindó a la jefatura, el diseño curricular de la AFP a la que asistió.	2
La jefatura desconocía que la persona funcionaria asistió a la AFP.	N/D
Total de respuestas	14

*N/D: No se registran datos

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

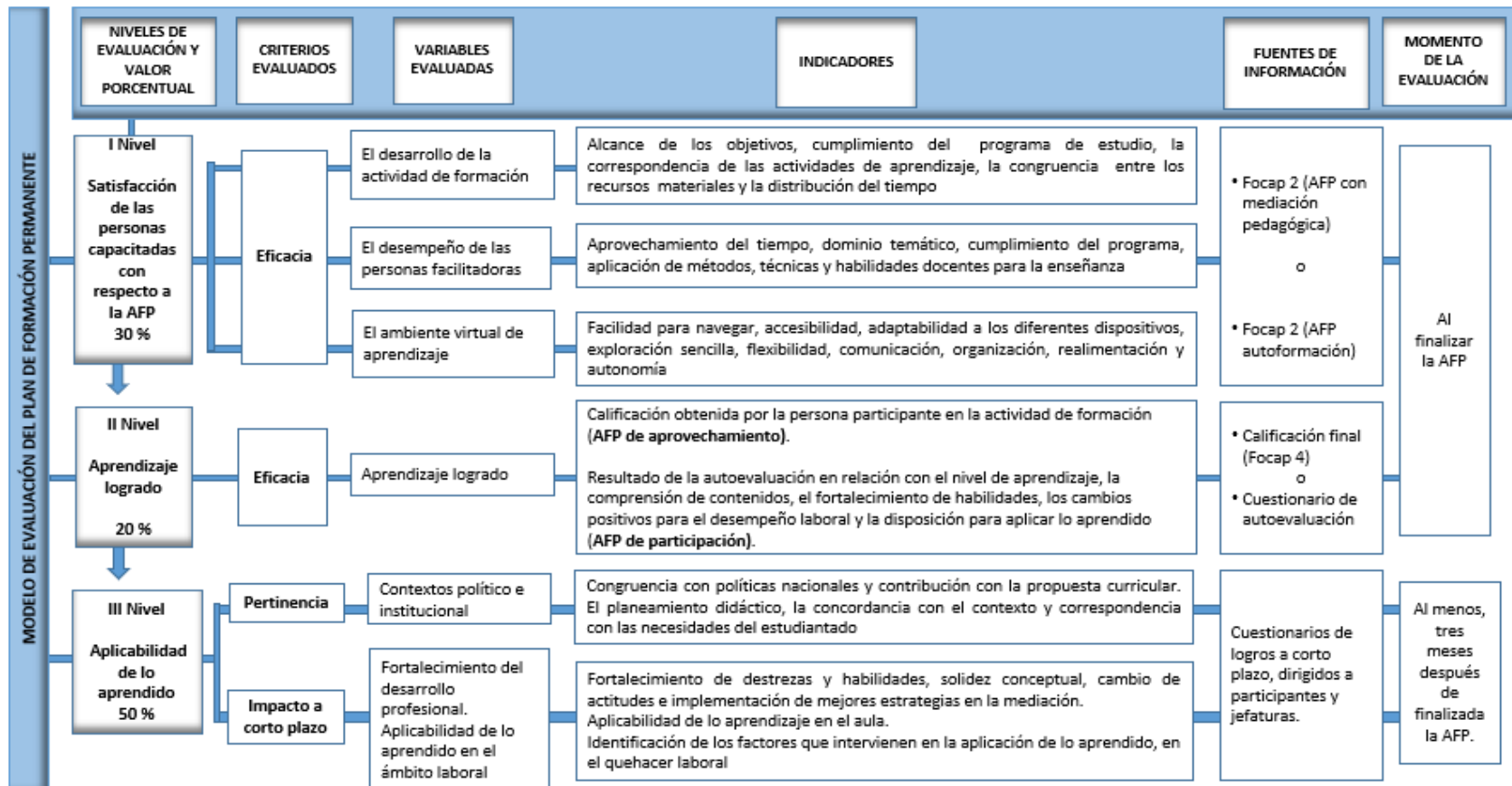
Categorías	Descripción	Frecuencias absolutas
Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral	“Manejo del proceso de control y seguimiento”	1
	“Ejecución óptima en las tareas de coordinación del proceso de Título I de la Unidad”	1
	“Mejora en la atención del servicio al cliente”	1
	“Procesos en el Departamento de Asignación del Recurso Humano”	1
	“Gestión de la conectividad”	1
	“Apoyo en la (elaboración) de un plan estratégico para la consecución de recursos de cooperación con las diferentes entidades nacionales e internacionales”	1
	“Tiene muy claro que todos los procesos que se desarrollan en la Unidad deben estar ligados al plan estratégico, por lo que sus aportes son de gran importancia”	1
Otros comentarios	“Proactividad, dinamismo”	1
	“En la ética profesional con la que desempeña el cargo”	1
	“Mayor conocimiento y claridad a la hora de realizar las labores”	1
	Recomendaciones para la mejora de estos procesos <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Este tipo de capacitaciones permiten el mejoramiento continuo y actualizaciones del conocimiento en materias altamente cambiantes” ✓ “Seguir invitando a jefaturas administrativas del MEP” ✓ “Como parte de la metodología de enseñanza, (aplicar casos) que se vivencien en cada dependencia”. 	3
Total de respuestas		13

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:			
	1- El aprendizaje logrado. 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- La satisfacción de las personas participantes con la AFP 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.	30 %
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.		Promedio de los datos obtenidos con el cuestionario aplicado a las personas participantes, tres meses después de finalizada la AFP (equivalente a 35 %).	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.	Cuestionario de evaluación de pertinencia y logros a corto plazo	Promedio de los resultados del cuestionario aplicado a las jefaturas, tres meses después de finalizada la AFP (equivalente 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"> 1- Mejorar el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas. 2- Cambiar actitudes a partir de lo aprendido. 3- Desarrollar, con mayor conocimiento y seguridad, las funciones a su cargo. 4- Promover ambientes de trabajo dinámicos y participativos. 5- Promover la mejora continua del quehacer ministerial, desde las diferentes áreas de acción (administrativa, técnica o curricular). 6- Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de herramientas técnicas. 7- Poner en práctica planes, programas o proyectos en los ámbitos administrativo, técnico o curricular. 8- Promover la sana convivencia, la responsabilidad y el liderazgo, entre otros aspectos. 9- Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional. 10- Compartir lo aprendido con otras personas del grupo de trabajo.
	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	<ol style="list-style-type: none"> 1- Las directrices o lineamientos ministeriales. 2- El apoyo de la jefatura. 3- Los recursos institucionales disponibles. 4- El acompañamiento técnico recibido.
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 la mejora del desempeño laboral. 3- La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia en donde labora. 4- La concordancia con las necesidades del contexto donde labora. 5- La relación de las responsabilidades y las tareas asignadas con respecto al puesto de trabajo.

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

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