

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-012-2021
Fecha: 26-05-2011

Para: Mario Avendaño Arguedas
Jefe del Departamento de Planes y Programas

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.

Estimado señor:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: **2020-132- Formación en competencias para la gestión educativa**, correspondiente al cuarto trimestre de 2020, ejecutada por la dependencia gestora a su cargo. 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

Información de la actividad de formación permanente.

Actividad: 2020-132-Formación en competencias para la gestión educativa

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	Mixta (presencial / virtual)	Con recursos propios de la instancia	Administrativo docente Jefatura	30	Gestión de centros educativos	4	24/08/2020 04/10/2020

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	N.º de participantes en la AFP			EVALUACIÓN REALIZADA				
						Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	
			N.º de personas consideradas	Desarrollo de la AFP	Personas Facilitadoras		Cuestionario a participantes			
				Total	Aprobados	Reprobados	N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas
1	José Luis Jiménez Salazar	9,10	9	7	2	7	7	9	8	7
2	José Luis Jiménez Salazar	9,87	19	14	5	14	14	14	14	11
3	Luis Guillermo Badilla Sojo	9,53	8	3	5	3	3	3	4	4
4	Luis Guillermo Badilla Sojo	9,96	14	9	5	9	8	8	10	9
Totales			50	33	17	33	32	34	36	31

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

Tabla 3. Resultados de la actividad de formación, según MODEVA.

Nº. de 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	17,97%	13,52 %	13,65 %	45,43	90,57	MUY BUENO
2	18,67%	14,62 %	14,81 %	46,79	94,89	MUY BUENO
3	16,35%	14,45 %	14,30 %	45,79	90,89	MUY BUENO
4	17,74%	14,83 %	14,94 %	48,09	95,60	EXCELENTE
Resultados totales	17,68%	14,36 %	14,43 %	46,53	92,99	MUY BUENO
Interpretación cualitativa de los datos: Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo.						

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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.

Tabla 4. Procesos o actividades que las personas participantes indican implementar, a partir de la AFP.

Categorías	Descripción	Frecuencia
Actualización y fortalecimiento del desarrollo profesional	Divulgación de protocolos e implementación con ayuda de redes sociales	1
	Aplicación de la técnica de la escalera	1
	Plan UPRE y regresar.	1
Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes	Trabajo en equipo, para mejoramiento de ambiente laboral, ser constante en la implementación de integración , para una sana convivencia, delegar, resaltar las habilidades y destrezas de mis compañeros	11
	Mejorar las relaciones interpersonales entre el personal docente.	1
	Aplicar la comunicación efectiva con docentes, padres de familia y estudiantes	1
	Implementar parte de las competencias en mi gestión administrativa.	1
Mejoramiento del desempeño laboral	Realizar diagnósticos mediante círculos de influencia y preocupación.	1
	Fomentar la participación de la comunidad educativa en todos sus procesos, para este año se realizó la normativa institucional y se obtuvieron buenos resultados por parte de los involucrados para verlo reflejados en dicho documento que es la esencia de toda institución.	1
	Realizar una administración de centros educativos donde se potencie el estudiante como centro del proceso educativo, brindándole herramientas para su crecimiento personal	1
	Mejorar la difusión de información hacia la comunidad	1
	Aplicación de los círculos de influencia	3
	Cerrar las brechas existentes entre la calidad de la educación que reciben los estudiantes brindando apoyo tanto de material , como socio afectivo.	1
	Mejorar en control interno	1
	Mejorar el ambiente propicio para el personal docente y administrativo.	1
	Reuniones de personal para tipificar necesidades.	1
	Tomar en cuenta a la comunidad educativa para la búsqueda de soluciones a las necesidades.	1
	Resolución alterna de conflictos	1

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

Otras	La culminación de la primera etapa en la infraestructura, tenía 5 años en el proceso.	1
Total respuestas		31

Tabla 5. Razones por las cuales, las personas participantes indican no haber implementado lo aprendido, en la AFP por la que se le consulta.

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
Movilidad laboral	Por ascenso a otra institución.	1
Total 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	Subcategorías de respuesta	
Desarrollo de la AFP	Extender la duración del curso	
	✓ Es un poco complicado realizar actividades de formación cuando se está en ejercicio de las funciones, considero oportuno valorar mejores momentos para promoverlas.	1
	Mejorar la mediación	
	✓ Brindar mayor información y asertiva al personal afectado. Para que no tengan incertidumbres en relación con su futuro laboral.	.1
Ambiente virtual de aprendizaje	Organización de los textos, las actividades y los recursos audiovisuales	
	✓ Me sentí incomoda con algún resultado de evaluación, ya que; consideré que faltó algún tipo de indicación para saber cómo se debía proceder, siempre se dan las indicaciones, pero a veces muy generales, y se comenten errores que talvez uno podría mejorar si la indicación fuese más específica.	1
	Mejorar el acceso a la plataforma	
	✓ Variedad de técnicas de acuerdo a la modalidad	1
	Realimentación	
	✓ Los contenidos de actividades formativas deben	1

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias
	ser una herramienta para aprender y no una finalidad en sí mismos	
Personas facilitadoras	Mejorar comunicación con las personas participantes	
	✓ Mayor participación del instructor	1
Otros comentarios	Satisfacción con la actividad de formación	
	✓ Excelente capacitación	3
	✓ Agradezco la oportunidad brindada ya que; para mí este curso ha sido de mucho provecho.	1
	Contribución con el desarrollo profesional	
	✓ Implementar los aprendizajes en mi quehacer	1
	✓ Innovar siempre de forma sistemática y muchas otras.	1
	✓ Mejorar la gestión educativa con este tipo de formación es relevante para	1
	✓ Todas las capacitaciones que puedan dar para el crecimiento personal y profesional.	1
	✓ Estar más actualizado con las políticas actuales, así como con los cambios a nivel de generaciones	1
	✓ Importante la integración de los medios digitales en las actividades formativas	1
	Continuar con los procesos de formación	
	✓ Dar un seguimiento y actualización a los temas	1
	✓ Continuar con éste tipo de capacitaciones	1
	✓ Seguimiento diario de cada una de las relaciones entre los distintos autores del proceso educativo.	1
	✓ Estar en constante capacitación, permite mejorar. Lo lamentable es la carga laboral.	1
	✓ Comunicación asertiva.	1
Total de respuestas		21

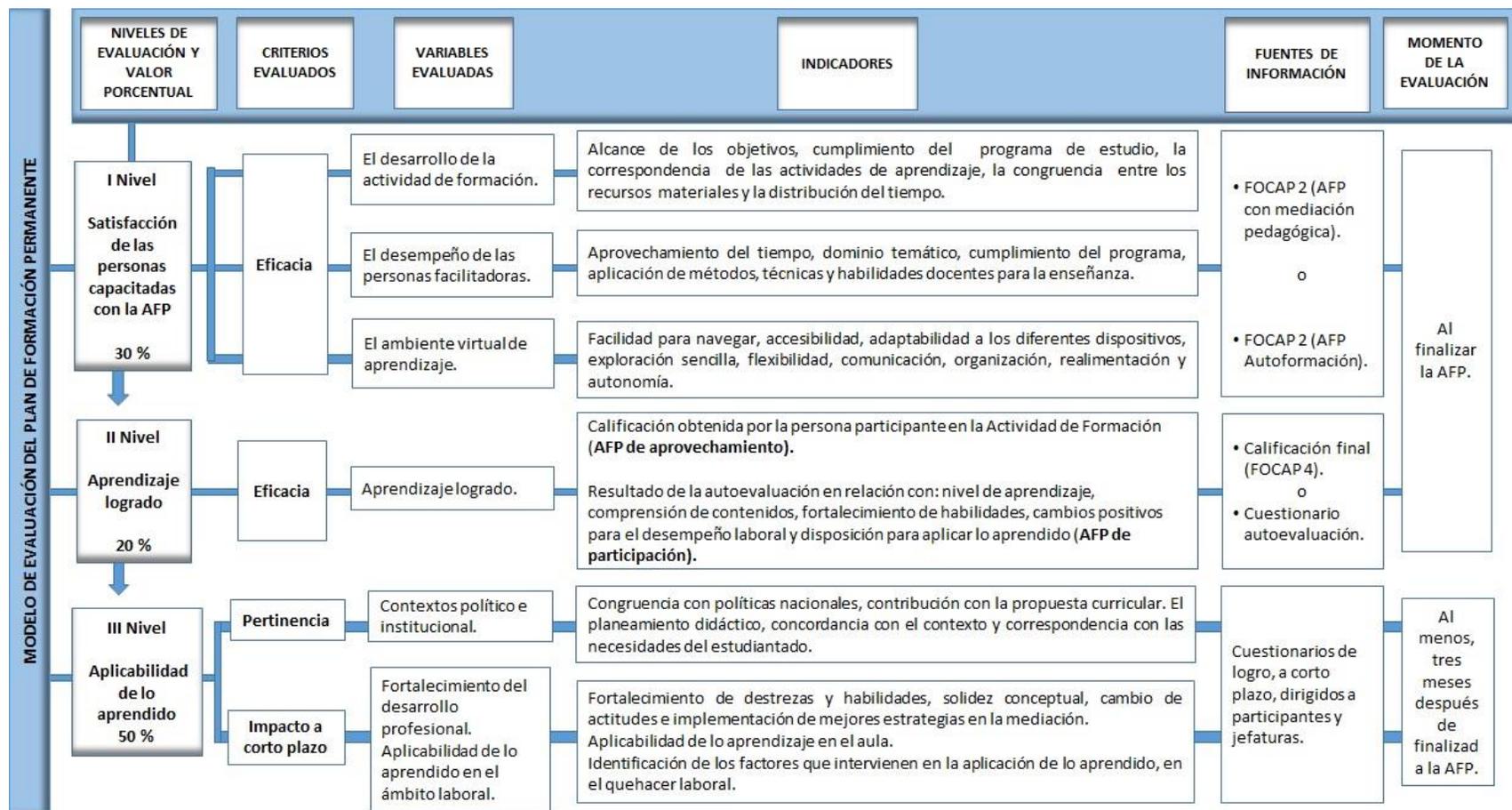
Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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.

1. Cuadro 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:

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.

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- <i>El aprendizaje logrado.</i> 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			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.	
	<i>2-La satisfacción de las personas participantes con la AFP.</i> 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.	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.			
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 datos obtenidos con el cuestionario aplicado tres meses después de finalizada la AFP, a las personas participantes.	50 %

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.

Área estratégica: Gestión de centros 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 en el ámbito educativo, desde las diferentes áreas de acción (administrativo, técnico o curricular). 6. Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de nuevas estrategias. 7. Poner en práctica planes, programas o proyectos en el ámbito administrativo 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. Promover el trabajo colaborativo, en su ámbito laboral
	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. 5. El compromiso de la comunidad educativa.
Pertinencia	Pertenencia 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 el desarrollo de la propuesta curricular vigente. 3. La contribución con la mejora de la planificación educativa. 4. La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora. La relación con las responsabilidades y tareas asignadas, al puesto de trabajo.