

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-032-2021
Fecha 17-09-2021

Para: Mario Avendaño Arguedas
Jefe del Departamento de Planes y Programas
Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

Mirna Vanegas García
Asesora Nacional del Departamento. de Seguimiento y Evaluación.
Responsable de la evaluación
Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

cc. Karla Thomas Powell
Directora Ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional
Uladislao Gámez Solano

Asunto: Entrega de 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 **2021-100: Formación en competencias para la gestión educativa** (Grupos 1, 2, 3 y 4), correspondiente al segundo trimestre de 2021, 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

1- Información de la actividad de formación permanente

Actividad 2021-100: 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 (virtual / distancia) | Con recursos propios de la instancia | Administrativo docente, jefatura, Docente | 30 horas | Gestión de centros educativos | 4 | Del 12/4/2021 al 23/5/2021 |

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 | |
| | | | Total | Aprobados | Reprobados | | Desarrollo de la AFP | Personas Facilitadoras | Cuestionario a participantes | |
| | | | | | | N.º de personas considerados | | | N.º de respuestas | N.º de respuestas |
| 1 | Luis Guillermo Badilla Sojo | 95.4 | 8 | 8 | 0 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 |
| 2 | Luis Guillermo Badilla Sojo | 100 | 4 | 0 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | José Luis Jiménez Salazar | 99.3 | 10 | 3 | 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | Luis Guillermo Badilla Sojo | 89.3 | 9 | 1 | 8 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| Totales | | 96 | 31 | 12 | 19 | 13 | 13 | 16 | 14 | 12 |

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 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 | 18% | 14.18% | 14.31% | 46.96% | 93.45% | Muy buena |
| 2 | 11.80% | 15% | 15% | 50% | 91.80% | Muy buena |
| 3 | 18.47% | 14.70% | 14.89% | 46.17% | 94.23% | Muy buena |
| 4 | 16.80% | 15% | 13.40% | 50% | 95.20% | Excelente • |
| Resultados totales | 16.27% | 14.72% | 14.40% | 48.28% | 93.67% | Muy buena |
| Interpretación cualitativa de los datos: Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo | | | | | | |

• Es importante indicar con respecto al grupo N° 4, que los porcentajes obtenidos corresponden a la información y las respuestas obtenidas de 1 solo participante que aprobó la AFP

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 |
|--|--|-------------------|
| Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes | • La comunicación asertiva y continua | 2 |
| | • La organización administrativa | 1 |
| Mejoramiento del desempeño laboral | • Trabajo en equipo | 1 |
| | • Reuniones para recibir comentarios y tomar decisiones | 1 |
| | • Involucrar a las familias de los estudiantes con necesidades especiales. | 1 |
| | • Coordinar constantemente con la comunidad educativa. | 1 |
| | • Continuar con el mejoramiento de la institución | 1 |
| Total | | 8 |

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

Con respecto a esta pregunta, cinco personas contestaron, sin embargo en sus respuesta indican estar trabajando de acuerdo a lo aprendido, poniendo en práctica en la medida de las posibilidades, los conocimientos adquiridos.

| Respuestas de implementación. |
|--|
| • Todo se ha ido aplicando bien (grupo 1) |
| • Hasta la fecha vamos trabajando de acuerdo a lo aprendido (grupo 1) |
| • Si he implementado procesos (grupo 1) |
| • Si he tenido oportunidad de accionar procesos (grupo 3) |
| • Todo se pone en práctica en la medida de las posibilidades (grupo 3) |

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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 | |
| 1- Planificación de la AFP | <ul style="list-style-type: none"> Se podrían aplicar otras estrategias acorde a la situación actual (pandemia) y que se aprovecharan de mejor manera | 1 |
| 2- Desarrollo de la AFP | <ul style="list-style-type: none"> Contemplar la situación de Pandemia para las actividades grupales y formativas que pide el curso | 1 |
| 3- Otros comentarios | Satisfacción con la actividad de formación <ul style="list-style-type: none"> Todo estuvo muy bien, las actividades estuvieron acorde con los objetivos propuestos, aprendí mucho. | 4 |
| | Continuar con procesos de formación <ul style="list-style-type: none"> Más capacitación, frecuentes y accesibles a todos los funcionarios MEP | 4 |
| | Personas facilitadoras <ul style="list-style-type: none"> Buen acompañamiento recibido fue excelente. | 1 |
| | Limitaciones institucionales y organizacionales <ul style="list-style-type: none"> Se necesita tiempo para realizarla. Estamos saturados y con demasiada carga laboral. | 2 |
| Totales | | 13 |

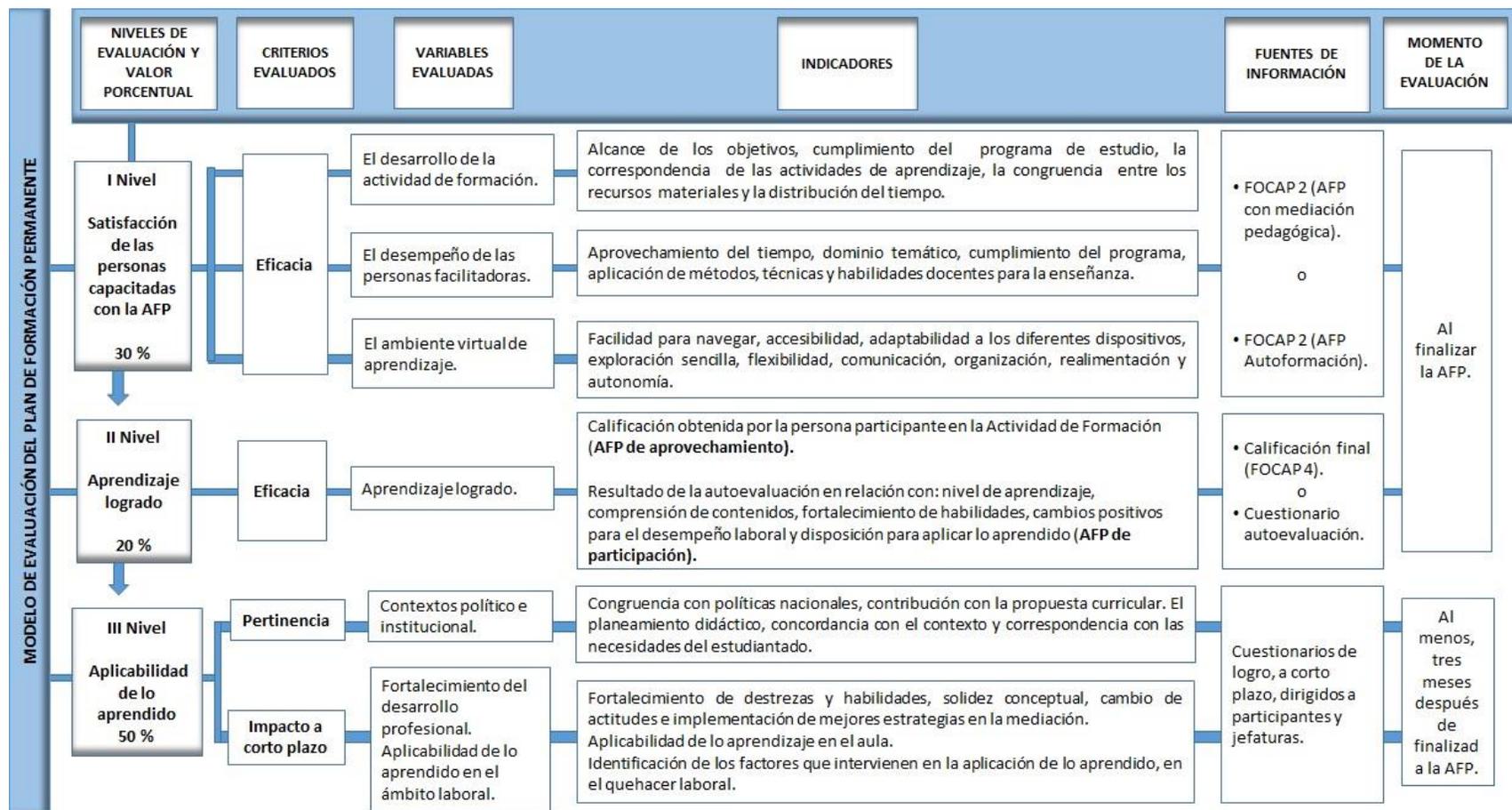
Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

III- RECOMENDACIONES GENERALES

- Motivar la participación del personal a quien va dirigida la AFP, para que sea mayor el número de funcionarios que participan y se benefician de este tipo de actividad.
- 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. |