

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-064-2021
Fecha: 22-12-2021

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

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

Norma Solís Sánchez
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: **2021-100; Formación en competencias para la gestión educativa (grupos 5 y 6)**, correspondiente al III 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)	Curso	Administrativo docente-jefatura	30	Gestión de Centro	2	20/7/2021 al 10/8/2021

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	N.º de participantes en la AFP			EVALUACIÓN REALIZADA				
						Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	
			Total	Aprobados	Reprobados		N.º de personas considerados	Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras	Cuestionario a participantes
						N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas	
5	Jose Luis Jiménez Salazar	92,5	12	10	2	10	10	12	10	10
6	Jose Luis Jiménez Salazar	94,3	18	12	6	12	7	10	12	9
Totales		93,4	30	22	8	22	17	22	22	19

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 %			
5	18,10	13,66	13,88	47,60	93,24	Muy buena
6	18,33	14,46	14,14	42,70	89,63	Muy buena
Resultados totales	18,21	14,06	14,01	45,15	91,43	Muy buena
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 *	Frecuencias absolutas
Mejora de la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - La incorporación de un canal o vía de comunicación (buzón de sugerencias) entre el público en general, comunidad educativa y la dirección - Considerar mayor detalle en la comunicación escrita y oral, en procura de evitar malentendidos y tener una línea clara del objetivo por alcanzar 	2
Mejora del trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Decisiones conjuntas, mejora en eficiencia de los procesos - Aprovechar el trabajo en equipo para lograr las metas. - La práctica de actividades en grupo para fomentar la unión en el centro educativo - El trabajo en equipo este curso me permitió organizar mejor las actividades de la institución y lograr - Estrategias para el trabajo en equipo eficaz. - Trabajo en equipo 	6
Mejora del clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de estrategias de atención de conflictos - Resolución de conflictos - Mejoramiento del clima organizacional... identificando solucionando diversos factores que impiden lograrlo - Mejoramiento en los procesos de Calidad de la Educación - El procedimiento de la gestión administrativa y el liderazgo - Brindar una gestión efectiva. 	7
Mejora de la calidad del servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se promueve una mejora en la atención a estudiantes de la institución y los padres de familia - Mejor atención a padres de familia - Mejor calidad de servicios y proyección a la comunidad 	3
Total		19

*Se anotó la respuesta textual dada por las personas consultadas.

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

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	
Colaboradores	Muchas veces es por la apatía de algunos colaboradores	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 *	
1- Planificación de la AFP	Extender la duración del curso <ul style="list-style-type: none"> - Dar más tiempo entre los módulos - Ampliar los tiempos 	2
	Realización en otras fechas <ul style="list-style-type: none"> - De ser posible, realizarlo en otra fecha - Tomar en consideración la temporada en la cual se está con mucho trabajo administrativo. 	2
	Cambiar de estrategia metodológica <ul style="list-style-type: none"> - Que el curso se dé de forma presencial 	1
2- Desarrollo de la AFP	Ampliar o profundizar en los contenidos <ul style="list-style-type: none"> - Abarcar más temáticas para un curso integral 	1
	Contar con recursos educativos <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el material para investigar 	1
	Mejorar la mediación <ul style="list-style-type: none"> - Me parece que las actividades asignadas son muy extensas de implementar y muy poco tiempo de presentación. 	1
3- Otros comentarios	Continuar con procesos de formación <ul style="list-style-type: none"> - Actualización periódica a través de este tipo de cursos. - Que este curso sea obligatorio para todos los directores de centros educativos. - Ampliar capacitaciones en otros temas: procesos 	3

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta *	
	contables, manejo de plataformas; contables, pagos, compras	
	Dar seguimiento - Darle un seguimiento o diferentes módulos de capacitación en esta área.	1
	Exigencias de la labor administrativa: - La labor administrativa, requiere de gran apoyo, en procura de gestión de equipos de trabajo eficientes y eficaces (uso adecuado del tiempo, recursos y afines)	1
	Totales	13

*Se anotó la respuesta textual dada por las personas consultadas.

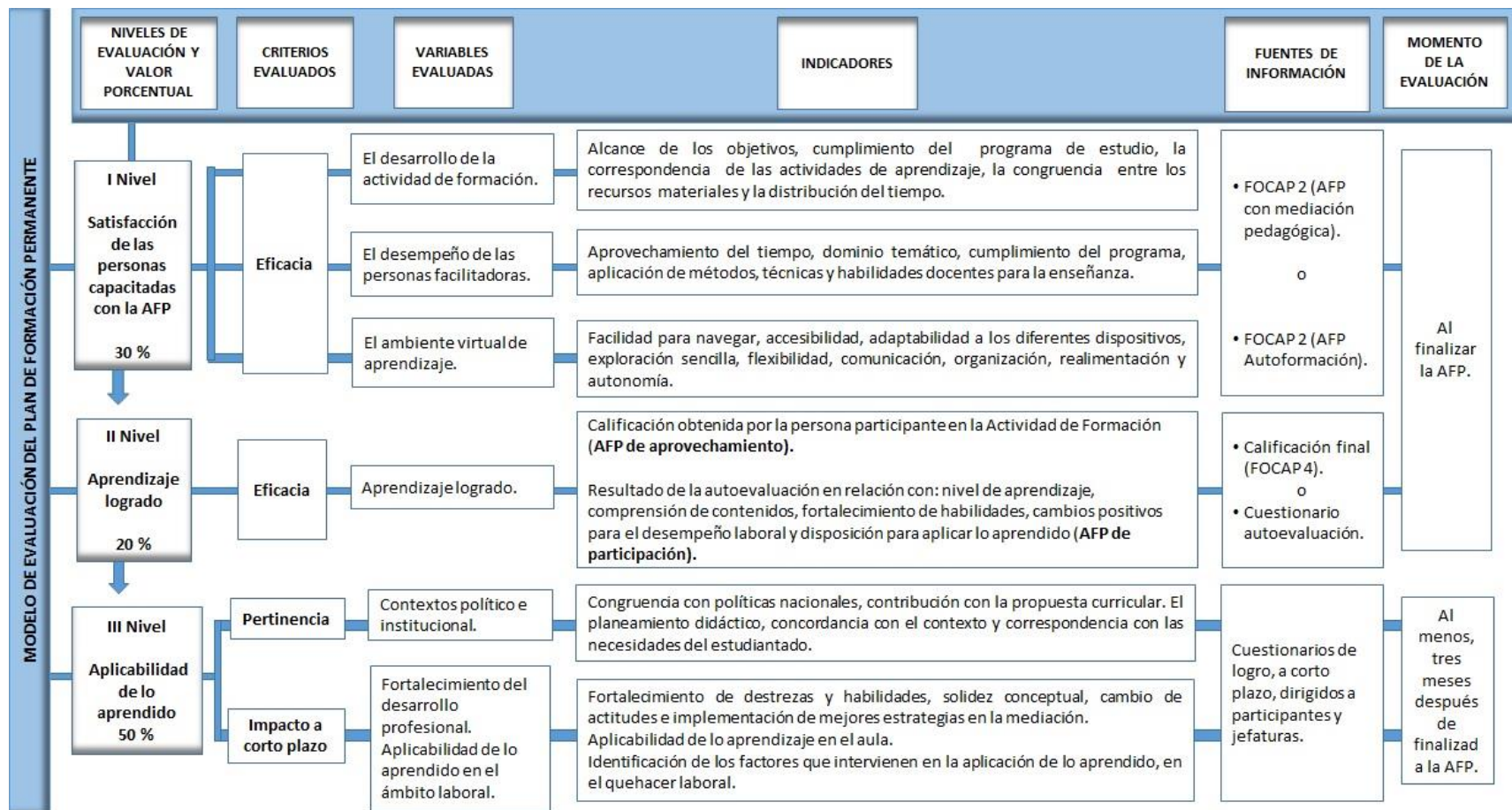
Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

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- El aprendizaje logrado. 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.	
	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, 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.	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 %
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.			

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 centro 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	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 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. <p>La relación con las responsabilidades y tareas asignadas, al puesto de trabajo.</p>