

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-044-2021
Fecha: 30-03-2021

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
Uladislao 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, correspondiente al cuarto trimestre de 2021, (grupos 7 y 8)** ejecutada por la dependencia gestora: IDPUGS – Dpto. de Planes y Programas. 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/s 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 Centros educativos	2	13/9/2021 al 31/10/2021

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 (\bar{x})	N.º de participantes en la AFP			EVALUACIÓN REALIZADA				
						Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	
							Desarrollo de la AFP	Personas Facilitadoras	Cuestionario a participantes	
									N.º de personas consideradas	N.º de respuestas
7	Jose Luis Jiménez Salazar	98,82	11	8	3	8	9	9	10	7
8	Jose Luis Jiménez Salazar	94,1	11	9	2	9	10	10	9	8
TOTALES	Promedio (\bar{x})	96,5								
	Sumatoria (Σ)		22	17	5	17	19	19	19	15

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 %			
7	17,42	14,57	14,83	47,2	94,02	Muy buena
8	17,42	14,11	14,11	46,87	92,51	Muy buena
Resultado total	17,42	14,34	14,47	47,035	93,265	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 procedimientos incorporados, en el desempeño laboral, para la mejora de la gestión del servicio brindado, según opinión de las personas participantes.

Categorías	Descripción	Frecuencia
Mejoramiento del desempeño laboral	Aplicación de técnicas varias: El círculo de influencia / solicitud de problemas/ círculo de la armonía / sana convivencia	4
	Trabajo en equipo	3
	Mejoramiento del ambiente laboral <ul style="list-style-type: none"> - Mejor comunicación con el personal y convivios para tener un ambiente ameno - Mantener un ambiente propicio en el trabajo e inclusivo - Mejora del ambiente laboral - Solución de conflictos - Actividades de organización institucional 	5
	Mejora del rendimiento académico: Compromisos con la comunidad estudiantil con mejorar rendimiento académico	1
Total		13

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	
1- Planificación de la AFP	Extender la duración del curso - El tiempo para realizar las actividades propuestas fue muy poco	1
2- Desarrollo de la AFP	Ampliar o profundizar en los contenidos - Incorporar otros temas como manejo de personal	1
3- Otros comentarios	Satisfacción con la actividad de formación - Considero que todo ha sido excelente - Excelente actividad de formación. Muchas veces la realidad que se vive es distinta, pero al final es un asunto de adaptación y siempre dar lo mejor que uno pueda dar - Es de gran utilidad, ya que constantemente estamos experimentado cambios y nuevos retos	3
	Continuar con procesos de formación - Darle seguimiento cada año	1
	Limitaciones institucionales y organizacionales - Mejores condiciones de infraestructura e internet - La implementación se dificulta por el exceso de carga laboral.	2
TOTAL DE RESPUESTAS		8

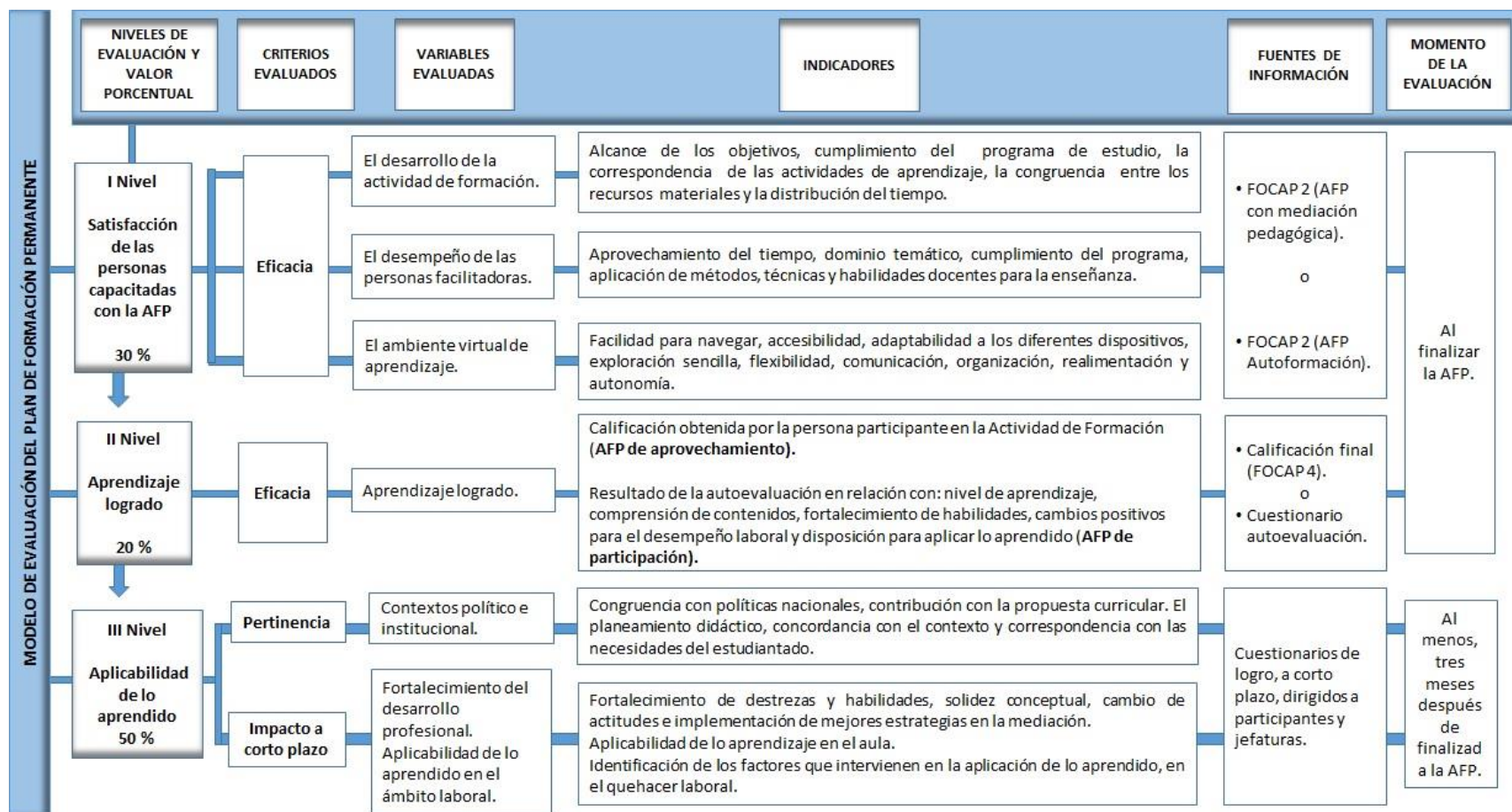
III- RECOMENDACIONES GENERALES

- 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:

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- <u>El aprendizaje logrado.</u> 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.	
	<u>2 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP.</u> 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. (equivale a 35 %). Promedio de los resultados del cuestionario aplicado, tres meses después de finalizada la AFP, a las jefaturas. (equivale a 15 %).	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 centros Instrumento: 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	<p>Mejorar el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cambiar actitudes, a partir de lo aprendido. 2. Desarrollar, con mayor conocimiento y seguridad, las funciones a su cargo. 3. Promover ambientes de trabajo dinámicos y participativos. 4. Promover la mejora continua en el ámbito educativo, desde las diferentes áreas de acción (administrativo, técnico o curricular). 5. Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de nuevas estrategias. 6. Poner en práctica planes, programas o proyectos en el ámbito administrativo o curricular. 7. Promover la sana convivencia, la responsabilidad y el liderazgo, entre otros aspectos. 8. Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional. 9. 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. 5. La relación con las responsabilidades y tareas asignadas, al puesto de trabajo.