

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-131-2022**  
**Fecha: 4-11-2022**

Para: Ileana Ruíz Rodríguez  
Jefa del Departamento de Gestión de Recursos

De: Carlos Méndez Bonilla  
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación  
Mirna Vanegas García  
Asesora nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación  
Responsable de la evaluación

cc. Karla Thomas Powell  
Directora ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional  
Uladielao 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: **2022-88, Gestión Administrativa actual a través de Herramientas Web (grupo 1)**, correspondiente al II trimestre de 2022, ejecutada por la dependencia gestora: Departamento de Gestión de Recursos. 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.

## II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 1- Información de la actividad de formación permanente

#### Actividad 2022-88: Gestión Administrativa actual a través de Herramientas Web

**Tabla 1**

*Características de la AFP*

Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP	Tipo de AFP	Población meta	Duración de la actividad	Área estratégica	Cantidad de grupos evaluados	Fecha de ejecución
Participación	No presencial - A distancia	Curso	Con recursos propios de la instancia	Administrativo docente ejecutor Administrativo docente jefatura	12	Gestión de centros educativos	1	Del 10/05/2022 al 28/06/2022

### 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 consideradas	N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas	
1	Marcela Solano Camacho	96.1	33	33	0	19	17	19	33	19	

**Tabla 3**

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

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 %			
1	19.01	14.22	14.42	45.75	93.40	Muy buena
Interpretación cualitativa de los datos: <b>Muy eficaz, muy pertinente, y de mucho impacto a corto plazo</b>						

## 2.1- Otros resultados

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas abiertas del cuestionario aplicado a la población consultada, en relación con la contribución de la actividad de formación permanente en los desarrollos personal y profesional.

**Tabla 4**

*Contribución de la actividad de formación permanente en los desarrollos personal y profesional, según el criterio de las personas participantes*

<b>Categorías</b>	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencias absolutas</b>
Actualización de conocimientos, habilidades y aprendizajes específicos	El aprendizaje de nuevas aplicaciones tecnológicas para mi quehacer laboral.	5
	Conocer nuevas herramientas	3
	Conocer nuevas formas para la gestión administrativa eficiente mediante Microsoft Planner, WhatsApp Business y Telegram	1
	Conocimiento de plataformas digitales que se pueden implementar en el mejor servicio ofrecido a los usuarios	1
Reflexión y sensibilización en relación con la temática	Entender el manejo de algunas de las herramientas hace que la organización de nuestro trabajo sea mejor además de útil y efectiva	1
	Ser mejor ser humano	1
	Valores que enriquecen en lo personal y laboral.	1
Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes	El trabajo colaborativo, en equipo, a través de la herramientas tecnológicas exploradas	2
	Permite organización, el seguimiento entre otros.	1
	Agilidad en el manejo de las plataformas del MEP (Sirimep, saber)	1
	Cambiar actitudes en relación con lo aprendido.	1
	Ser mas competente	1
	Desarrollo de habilidades con la estrategias estudiadas.	1
Mejoramiento en el quehacer laboral	Mejor organización del trabajo	1
	Mejorar el servicio de mis funciones.	1
	Me ha brindado excelencia en el desempeño laboral	1
<b>Total de respuestas</b>		<b>23</b>

**Tabla 5**

*Observaciones para la mejora de la actividad de formación permanente, según el criterio de las personas participantes*

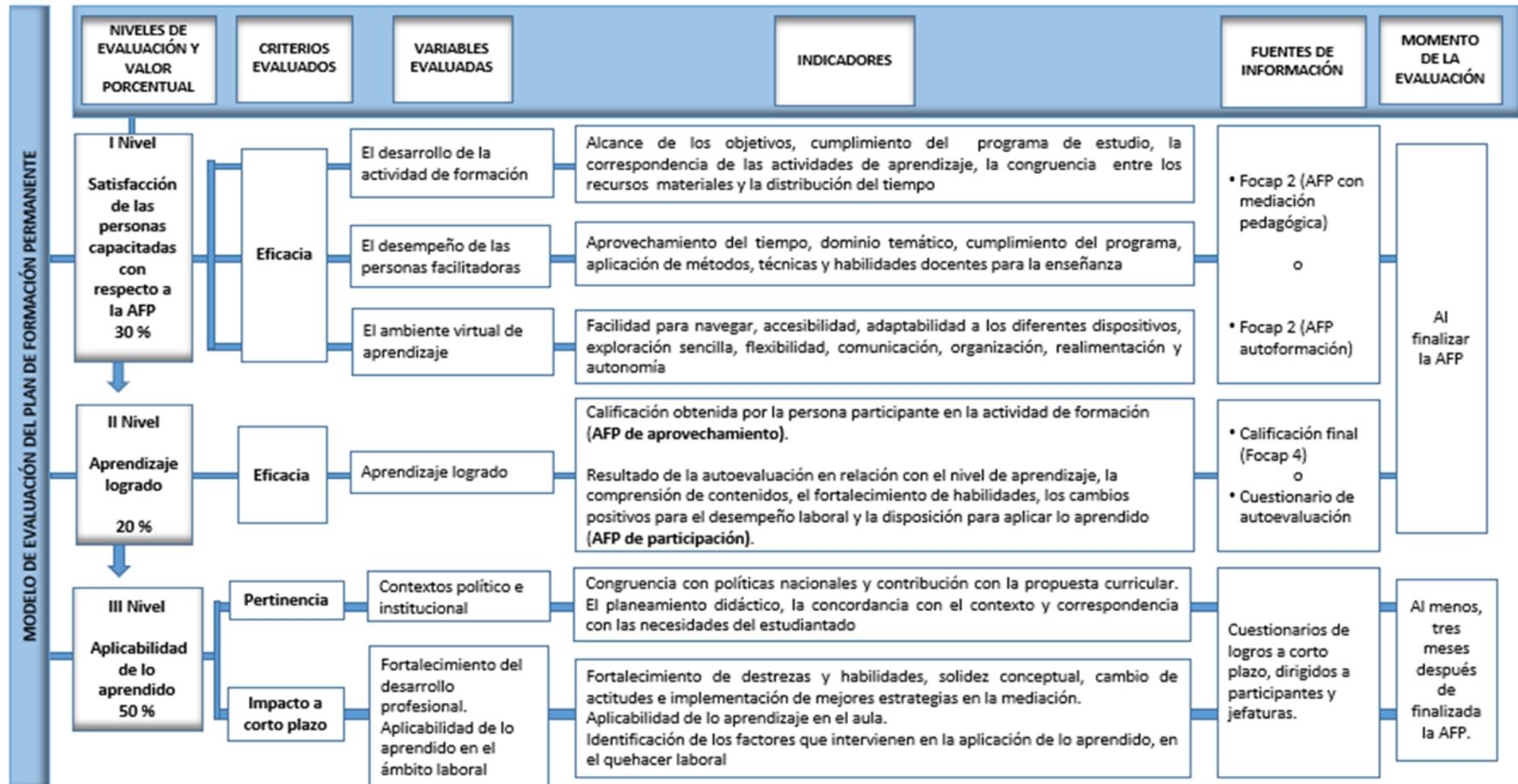
Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
Planificación de la AFP	Extender la duración del curso : ✓ Para realizar más prácticas. ✓ Para asimilación profunda del uso de las herramientas utilizadas.	2
	Condición de la actividad ✓ Que se desarrollen por convocatoria.	1
Desarrollo de la AFP	Ampliar o profundizar en cada herramienta: ✓ Explicación muy rápida.	2
Otros comentarios	Continuar con procesos de formación: ✓ Continuar dando seguimiento en esta línea de aprendizaje. ✓ Ampliar la formación a los funcionarios propiamente docentes ✓ Que estos cursos tan valiosos se sigan impartiendo. ✓ Tratar de buscar algunas otras herramientas como Project o de Metodologías Agile para la implementación en la dirección de los centros educativos	6
	Satisfacción con la actividad de formación ✓ Excelente, Muy buen trabajo, todo muy bien,	3
	Contribución con el desarrollo profesional ✓ Ha implementado los aprendizajes en su quehacer	1
	Limitaciones institucionales y organizacionales ✓ A veces no hay tiempo para ponerse practicar algunos programas dados por la capacitación y ponerlos en práctica	1
<b>Total de respuestas</b>		<b>16</b>

### 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.
- A partir de las observaciones brindadas por las personas participantes (Tabla 5), valorar en lo que corresponda, aquellas que contribuyan al mejoramiento de futuras réplicas para el desarrollo personal y profesional de las personas capacitadas.
- 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:

<b>Evaluación Cuantitativa</b>	<b>Evaluación cualitativa</b>	<b>Interpretación según el MODEVA-PFP</b>
10 a 59.99	<b>Insuficiente</b>	Ineficaz, nada pertinente y sin impacto a corto plazo
60 a 69.99	<b>Regular</b>	Muy poco eficaz, muy poco pertinente y muy poco impacto a corto plazo
70 a 84.99	<b>Buena</b>	Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo
85 a 94.99	<b>Muy buena</b>	Muy eficaz, muy pertinente y mucho impacto a corto plazo
95 a 100	<b>Excelente</b>	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 con el desempeño de las personas facilitadoras. Considera los siguientes aspectos:			
	1- <b><u>El aprendizaje logrado</u></b> . 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"> <li>En las AFP de la modalidad de <b>aprovechamiento</b>, se refiere a la calificación final de las personas participantes.</li> <li>En las AFP de la modalidad de <b>participación</b>, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes, a partir de su aprendizaje.</li> </ul>	Focap 4	Promedio de la calificación final de las personas que asistieron, al menos, al 60 % del total de horas de la AFP.	
Pertinencia	2 - <b><u>La satisfacción de las personas participantes con la AFP</u></b> 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 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 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 a las personas participantes, tres meses después de finalizada la AFP.	<b>50 %</b>
-------------	---	--	---	-------------

#### 4. Criterios e indicadores considerados para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo

<b>Área estratégica:</b> gestión de centros educativos <b>Instrumento utilizado:</b> Cuestionario de logros a corto plazo enfocado al desarrollo profesional <b>Dirigido a participantes</b>		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
<b>Impacto a corto plazo</b>	Formación profesional: Desarrollo profesional. Los logros obtenidos en la actividad de formación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorar sus competencias, de acuerdo a las exigencias laborales y, o, personales.</li> <li>2. Fortalecer habilidades o destrezas en la temática abordada.</li> <li>3. Poner en práctica nuevos procedimientos de trabajo.</li> <li>4. Cambiar actitudes en relación con lo aprendido.</li> <li>5. Implementar lo aprendido para la mejora laboral o personal.</li> <li>6. Hacer un mejor uso de técnicas o herramientas tecnológicas.</li> <li>7. Brindar un mejor servicio según sus funciones.</li> <li>8. Fortalecer habilidades para mejorar su práctica laboral.</li> </ol>
<b>Pertinencia</b>	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La congruencia con las políticas nacionales vigentes.</li> <li>2. La contribución con el desarrollo de la propuesta curricular vigente.</li> <li>3. La concordancia con el contexto en el que labora.</li> <li>4. La correspondencia con su quehacer laboral.</li> </ol>