

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.*

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-027-2021**  
**Fecha 24-08-2021**

Para: Lilliam Ivonne Alvarado Agüero  
Jefe, Departamento Archivo de Gestión

De: Carlos Méndez Bonilla  
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación  
Mercedes Picado Fallas  
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.

---

Estimada señora:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: 2021-7, grupo 1, "**Gestión Documental del MEP**", correspondiente al primer 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 2021-7: Gestión Documental del MEP

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
Participación	Presencial	Curso	Técnico Administrativo docente jefatura Administrativo docente ejecutor	16 horas	Gestión Pública Educativa	1	12/4/2021

### 2- Resultados de la AFP.

Tabla 2. Evaluación de las personas facilitadoras y número de consultados, 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		Desarrollo de la AFP	Persona/s Facilitadora/s	Cuestionario a participantes	
						Nº de personas considerados	Nº de respuestas	Total	Aprobados	Nº de respuestas recibidas
1	MARIA VALERIA CHAVES COLE	94,35								
	SERGIO EDGARDO PICADO ARIAS	95,19	40	34	0	34	25	2	34	25
TOTALES		94,77	40	34	0	34	25	2	34	25

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.*

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

N.º grupo	EVALUACIONES REALIZADAS				N.º grupo	
	Aprendizaje logrado Valor 20 %	Satisfacción con la AFP		Aprendizaje logrado Valor 50%	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
		Desarrollo de la AFP Valor 15%	Persona/s facilitadora/s Valor 15 %			
1	19,02	13,84	14,22	43,00	90,08	Muy Buena
<b>Resultado total</b>	19,02	13,84	14,22	43,00	90,08	Muy Buena
<b>Interpretación cualitativa de los datos:</b> 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**

<b>Categorías</b>	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>Actualización y fortalecimiento del desarrollo profesional</b>	Cuidar los expedientes, ante el posible deterioro, cuidar cuando se preste el documento, revisar cuando lo devuelven.	5
	Actualización de la gestión documental de archivos digitales	3
	Archivo digital	3
	Tablas de plazos	1
	Foliatura de los expedientes	4
	Eliminación de documentos	
	La identificación y adecuada clasificación de los expedientes de denuncias	1
	Organización	3
	Conocer bien el área de desempeño	2
<b>Mejoramiento del desempeño laboral</b>	Mayor organización	3
	Tener un orden más específico con los tipos de documentos	2
	Un mejor ambiente laboral	1
	Más cuidado al hacer las labores	1
Otras según la temática específica de la actividad	Uso correcto de consecutivos de oficios	1
<b>Total</b>		<b>31</b>

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.*

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

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
<b>Alcance de la actividad de formación</b>	He implementado el conocimiento	1
	Mucho de lo que manejo no tiene mucho que ver con documentos	1
	Por la características del puesto en que me desempeño y el tipo de manejo que se le da a documentación, las tablas de plazos han sido un instrumento que casi no he utilizado ya que la mayor parte de la documentación generada por concepto de expedientes se maneja de forma digital siendo que los expedientes en su mayoría se trasladan a las Juntas de Educación	1
	Otras entidades se encargan	1
	Las actividades ya se venían poniendo en práctica	1
<b>Otros factores</b>	No recibí la capacitación, en reiteradas ocasiones escribí el motivo a los responsables de impartirla.	1

*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

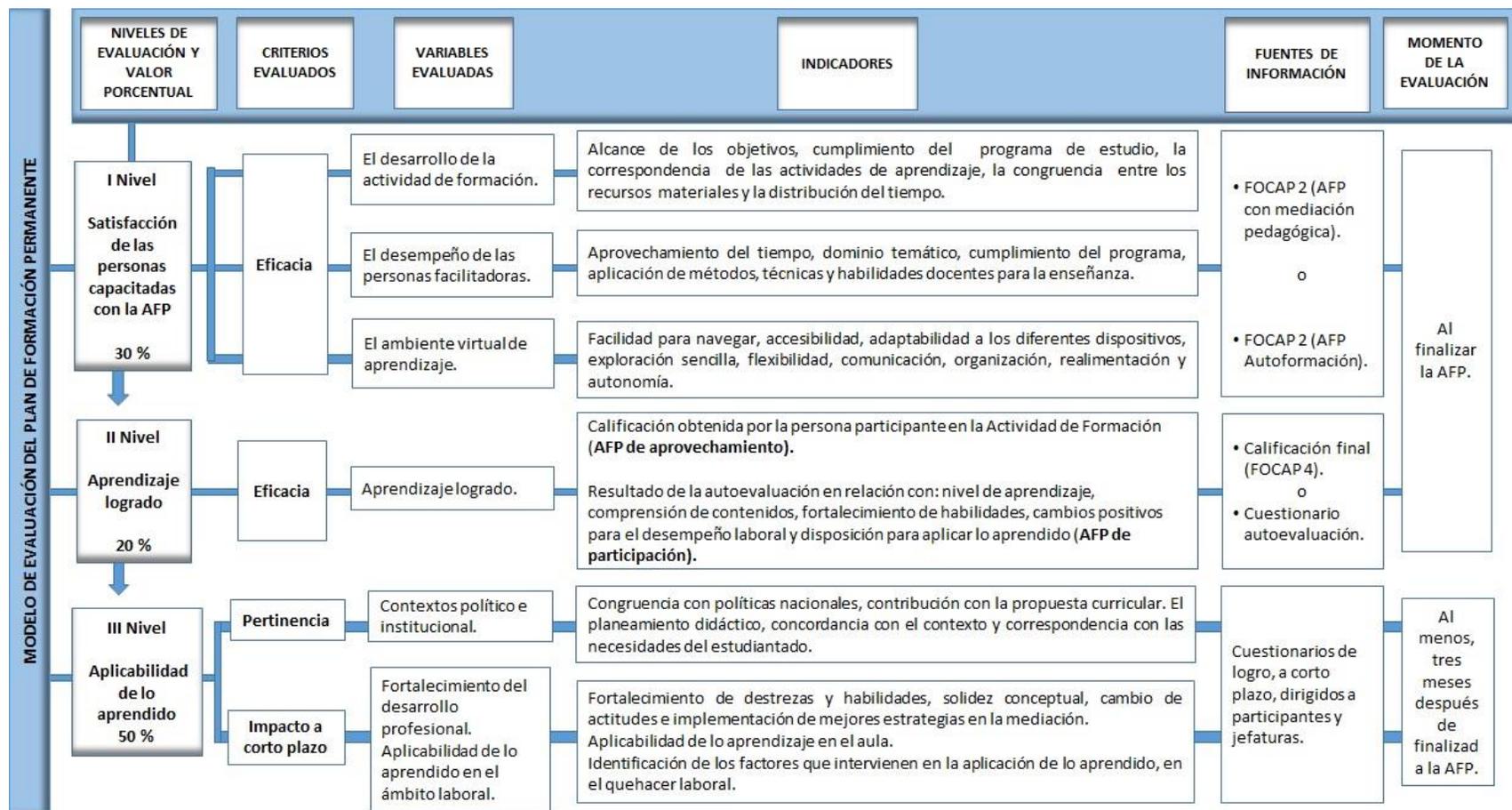
Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
1-Planificación de la AFP	✓ Modificar cada día de actualizar con los procesos modernos	1
	✓ Todos los funcionarios del MEP, debería conocer al respecto	1
	✓ Para los que somos visuales, sería excelente lo que vimos tener el material ya sea en físico o digital	1
	✓ La actividad estuvo muy bien	1
	✓ Sería bueno crear material de consulta	1
2- Desarrollo de la AFP	✓ Que tengamos a mano las presentaciones para acudir cuando se tiene alguna duda	1
	✓ Sería bueno brindarle un acompañamiento más personalizado a cada uno de los funcionarios que recibe este tipo de capacitaciones con el fin de evacuar dudas de forma más directa y enfocada principalmente a las funciones propias del departamento en que se labora	1
	✓ Debe de haber una mejora en todas las herramientas de trabajo	1
	✓ Mostrar los procesos mediante mayor cantidad de ejemplos acordes a la temática que se imparte	1
	✓ Estuvo todo claro y de importancia	1
3- Personas facilitadoras	✓ Brindar colaboración en consultas puntuales DIE	1
	✓ Mejor preparación de los expositores; ya que se notaban varias debilidades de conocimiento y por esa razón la jefatura debía de intervenir a cada rato	1
Total		12
4- Otros comentarios	<b>Satisfacción con la actividad de formación</b>	
	✓ Excelente (abordaje de los temas, dinámica, contenidos, claro, concreto) /la actividad estuvo bien / es una actividad pertinente/ es una actividad contextualizada)	5

### **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 mejor manera, con los desarrollos personal y profesional de las personas capacitadas.
- Valorar, de acuerdo a 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- 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:

<b>Evaluación Cuantitativa</b>	<b>Evaluación cualitativa</b>	<b>Interpretación, según el MODEVA-PFP</b>
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- <b><i>El aprendizaje logrado.</i></b> 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			<b>20 %</b>
	<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> </ul>	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"> <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 2 (apartado de: Autoevaluación del aprendizaje)	Promedio del resultado de la autoevaluación del aprendizaje del total de respuestas registradas en el SIGAD.	
	<b><i>2-La satisfacción de las personas participantes con la AFP.</i></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 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.	<b>30 %</b>
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.	<b>50 %</b>

*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.**

<b>Área estratégica: Gestión pública educativa</b> <b>Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo</b> <b>Dirigido a participantes</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems valorados</b>
<b>Impacto a corto plazo</b>	<b>Logros profesionales obtenidos en la actividad de formación.</b>	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 del quehacer ministerial, desde las diferentes áreas de acción (administrativa, técnica o curricular). 6- Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de herramientas técnicas. 7- Poner en práctica planes, programas o proyectos en los ámbitos administrativo, técnico 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- Compartir lo aprendido con otros miembros del grupo de trabajo.
	<b>Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido</b>	1. Las directrices o lineamientos ministeriales. 2. El apoyo de la jefatura. 3. Los recursos institucionales disponibles. 4. El acompañamiento técnico recibido.
<b>Pertinencia</b>	<b>Pertenencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo.</b>	1. La congruencia con las políticas nacionales vigentes. 2. La contribución con la mejora del desempeño laboral. 3. La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia en la que labora. 4. La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora. 5. La relación con las responsabilidades y las tareas asignadas, al puesto de trabajo.