

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-036-2021**  
**Fecha 28-09-2021**

Para: Lilliam Ivonne Alvarado Agüero  
Jefa del Departamento Archivo Central

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 los siguientes informes técnicos de evaluación de las actividades de formación permanente: 2021-7, "**Gestión Documental del MEP**", Grupos 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 2021-7: 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 (mediante plataforma virtual)	Curso	Técnico Administrativo-docente Jefatura Administrativo-docente ejecutor	16 horas	Gestión Pública Educativa	3	(Grupo 2) 26/4/2021 al 30/4/2021 (Grupo 3) 10/5/2021 al 14/5/2021 (Grupo 4) 17/5/2021 al 21/5/2021

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

**2- Resultados de la AF**

**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	
			N.º de personas considerados	Desarrollo de la AFP	Persona/s Facilitadora/s		Cuestionario a participantes			
				Total	Aprobados	Reprobados	N.º de respuestas	Total	Aprobados	N.º de respuestas recibidas
2	MARIA VALERIA CHAVES COLE	9,40	31	29	2	31	11	2	29	11
	SERGIO EDGARDO PICADO ARIAS	9,73								
3	MARIA VALERIA CHAVES COLE	9,60	27	25	2	25	12	2	25	12
	SERGIO EDGARDO PICADO ARIAS	9,53								
4	MARIA VALERIA CHAVES COLE	9,53	30	29	1	29	16	2	29	16
	SERGIO EDGARDO PICADO ARIAS	9,57								
<b>TOTALES</b>		<b>9.56</b>	<b>88</b>	<b>83</b>	<b>5</b>	<b>85</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>83</b>	<b>39</b>

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

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

N.º de grupo	EVALUACIONES REALIZADAS				N.º de 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 %			
2	18,97	13,09	14,34	47,82	94,22	Muy Buena
3	18,76	13,94	14,35	43,92	90,97	Muy Buena
4	18,95	13,92	14,32	45,14	92,33	Muy Buena
Interpretación cualitativa de los datos: Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo.						Muy Buena

*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**

<i>Categorías</i>	<i>Descripción</i>	<i>Frecuencia</i>
<b>Actualización y fortalecimiento del desarrollo profesional</b>	Mejor forma de organizar los documentos.	7
	Manejo de expedientes.	5
	He querido implementar el trabajo tecnológico con mis estudiantes, sin embargo, los bajos recursos económicos, tecnológicos y el Internet malo, no lo permiten. Se trabaja con los recursos disponible, como videos, material concreto, virtual, clases dinámicas y participativas, métodos cortos, mucha comunicación con los padres, compañeros y la comunidad	1
	Archivo de documentos	5
	Mayor orden en el seguimiento de los documentos de control interno	8
	Foliatura de los expedientes	4
	Confección de oficios y circulares	7
	Adecuada clasificación de los expedientes de denuncias e identificación de los mismos	3
	Cambio en el cuadro de clasificación a la forma correcta, ejecución de las actas de forma correcta, aplicar la forma de hacer los archivos. Actualmente al personal administrativo, se le está dando la inducción para que todos pongamos en práctica el conocimiento recibido. Se están dando cambios muy favorables gracias a la capacitación y al apoyo de la jefatura de la institución	1
<b>Mejoramiento del desempeño laboral</b>	Mayor organización	5
	Se está identificando y agrupando los documentos que se generan para hacer el cuadro de clasificación.	1
	En la actualización de expedientes del personal docente	1
	Mejor comunicación con los padres por diversos medios	3
<b>Otras según la temática específica de la actividad</b>	La integración y socialización de estudiantes con necesidades educativas especiales, dentro del aula regular	1
	El llenado de las diferentes actas que se llevan en un centro educativo	2
<b>Total</b>		<b>54</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>	Se ha implementado el conocimiento	1
	Mucho de lo que manejo no tiene que ver con documentos	1
	El tipo de manejo que se le da a la documentación, como las tablas de plazos son un instrumento que casi no se utiliza ya que la mayor parte de la documentación generada por concepto de expedientes se maneja de forma digital los expedientes en su mayoría se trasladan a las Juntas de Educación	1
	Otras entidades se encargan	1
	Estas 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
<b>Total</b>		<b>6</b>

*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	✓ En el archivo digital se tiene duda con la nomenclatura del mismo ya que se dice que deben de tener los mismos números al digitarse con el archivo en físico y en el libro aparecen distintos. ¿cuál de los dos debo conservar?	1
	✓ Se realiza a través de un proceso de mejora , el cual se está en ejecución, de acuerdo a lo aprendido.	1
	✓ Mejorar la comunicación.	1
2- Desarrollo de la AFP	✓ Se realiza a través de un proceso de mejora, el cual se está en ejecución, de acuerdo a lo aprendido	1
	✓ Estoy en un dilema porque lo recibido en el curso es diferente en la forma en que se pide llevar la documentación respectiva, ya que se lleva control interno y los apartados son diferentes al igual que lo que piden subir al One Drive.	1
	✓ Actualización del proceso de Gestión Documental.	1
	✓ Se está implementando, no con sugerencias de artículos, por falta de recursos, se buscan estrategias para hacerlo.	1
	✓ Siempre que no se realiza algún procedimiento es por desconocimiento .	1
	✓ Estuvo todo claro y de importancia.	1
	✓ Fallas en internet y recursos tecnológicos.	1
3- 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 que todos deben conocer / claro e importante)	9
<b>Total</b>		<b>19</b>



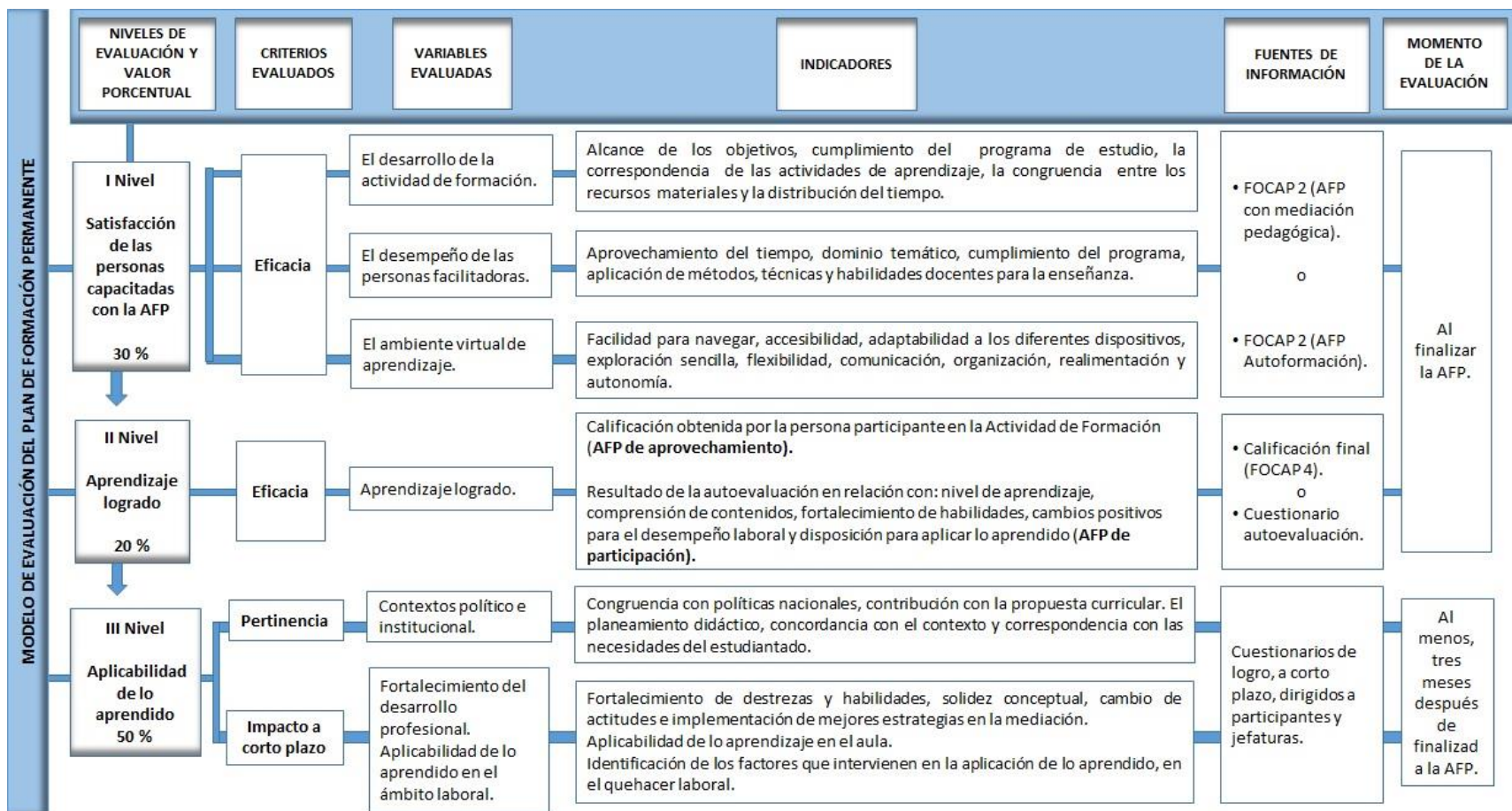
*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**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 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 de 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 de 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>El aprendizaje logrado.</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			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> </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.	
	2 - <b>La satisfacción de las personas participantes con la AFP.</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.	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.			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.	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.	

*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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorar el desempeño laboral, al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas.</li> <li>2. Cambiar actitudes, a partir de lo aprendido.</li> <li>3. Desarrollar, con mayor conocimiento y seguridad, las funciones a su cargo.</li> <li>4. Promover ambientes de trabajo dinámicos y participativos.</li> <li>5. Promover la mejora continua del quehacer ministerial, desde las diferentes áreas de acción (administrativa, técnica o curricular).</li> <li>6. Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de herramientas técnicas.</li> <li>7. Poner en práctica planes, programas o proyectos en los ámbitos administrativo, técnico o curricular.</li> <li>8. Promover la sana convivencia, la responsabilidad y el liderazgo, entre otros aspectos.</li> <li>9. Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional.</li> <li>10. Compartir lo aprendido con otros miembros del grupo de trabajo.</li> </ol>
	<b>Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las directrices o lineamientos ministeriales.</li> <li>2. El apoyo de la jefatura.</li> <li>3. Los recursos institucionales disponibles.</li> <li>4. El acompañamiento técnico recibido.</li> </ol>
<b>Pertinencia</b>	<b>Pertenencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La congruencia con las políticas nacionales vigentes.</li> <li>2. La contribución con la mejora del desempeño laboral.</li> <li>3. La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia en la que labora.</li> <li>4. La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora.</li> <li>5. La relación con las responsabilidades y las tareas asignadas, al puesto de trabajo.</li> </ol>