

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-019-2023
Fecha: 24-01-2023

Para: Lilliam Alvarado Agüero
Directora del Archivo Central del MEP

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Guadalupe Marin Gutierrez
Asesora nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

C. c. 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: **2022-1, Gestión Documental en el MEP** (grupos del 8 al 11) correspondiente al III trimestre del 2022, ejecutada por la dependencia gestora: Archivo central. 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 2022-1: Gestión documental en el MEP

Tabla 1

Características de la AFP

Trimestre	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP
III	Grupo 08 del 27/07/2022	al 29/07/2022	Participación	No presencial/a distancia	Curso
	Grupo 09 del 08/08/2022	al 12/08/2022			
	Grupo 10 del 29/08/2022	al 02/09/2022			
	Grupo 11 del 26/09/2022	al 30/09/2022			
Tipo	Población meta por estrato	Duración de la actividad	Área estratégica	Finalidad de la evaluación	Condición de la actividad
Con recursos propios de la instancia	Calificado, administrativo docente ejecutor	16 horas	Gestión pública educativa	Implementación	Se impartirá por convocatoria

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 personas participantes en la AFP			Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
			Total	Aprobadas	Reprobadas		Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras	Cuestionario a participantes		Cuestionario a jefaturas	
						N.º de personas consideradas			N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas
8	Valeria Ch. Cole Sergio P. Arias	83,29 85,50	30	25	5	9	8	6	20	4	15	5
9	Valeria Ch. Cole Sergio P. Arias	90,78 90,81	43	35	8	22	16	18	31	8	25	9
10	Valeria Ch. Cole Sergio P. Arias	90,80 90,81	44	41	3	21	18	20	40	10	28	2
11	Valeria Ch. Cole Sergio P. Arias	80,19 80,22	32	29	3	19	18	18	16	6	15	0
Totales	Promedio (\bar{x})	86,55										
	Sumatoria (Σ)		149	130	19	71	60	62	107	28	83	16

Tabla 3

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

N.º de grupo	EVALUACIÓN REALIZADA					Resultado MODEVA-PFP	
	Aprendizaje logrado Valor 20 %	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
		Desarrollo de la actividad Valor 15 %	Personas facilitadoras Valor 15 %	Valor 50 %		Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
	Participantes	Participantes	Participantes	Participantes (35 %)	Jefaturas (15 %)		
8	17,11	12,60	12,65	26,73	13,11	82,20	Buena
9	19,2	14,64	14,70	32,77	14,64	95,95	Excelente
10	19,24	14,61	14,71	33,70	14,85	97,11	Excelente
11	17,35	12,23	12,30	32,9	*ND	-	-
Resultado total	18,23	13,52	13,59	31,53	13,88	91,06	Muy Buena
Interpretación cualitativa de los datos: Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo							

*ND-No se registran datos

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.

2.1.1 Resultados cualitativos a partir de la consulta realizada a las personas participantes

Tabla 4

Procesos o procedimientos incorporados, en el desempeño laboral, para la mejora de la gestión del servicio brindado, según la opinión de las personas participantes

Categorías	Descripción	Frecuencias absolutas
Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral	✓ Mejorar el orden y la clasificación de los documentos para un mejor control interno (archivo físico)	8
	✓ Elaborar en el formato oficial, las circulares, cartas y oficios institucionales	5
	✓ Mejorar el orden y resguardo de la documentación pasiva producida y recibida en la institución (expedientes de personal, circulares, archivo y documentos de la Junta de Educación)	4
	✓ Mejorar la redacción de oficios, actas, minutas de comités y documentación	2
	✓ Actualizar la documentación del archivo de gestión de según el formato oficial	1
Participación en proyectos para la mejora institucional	✓ Eliminar documentos y envío de evidencia respectivo al archivo nacional	2
	✓ Mejorar la atención a los discentes	2
	✓ Capacitar a los docentes con mayor seguridad y claridad	1
	✓ Mejorar los controles para el préstamo de libros de actas y otros, de entrada y salida de la institución	2
Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes	✓ Comunicar lo aprendido a la jefatura inmediata para hacer mejoras radicales en esta área.	1

Otros comentarios	✓ Generar procesos con mayor conocimiento y apoderamiento de las diligencias magisteriales	2
	✓ Contar con mayor fluidez, confianza y responsabilidad a la hora de realizar el trabajo	2
	✓ Mejorar el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas	1
Total de respuestas		33

Tabla 5

Razones por las cuales las personas participantes indican no haber implementado lo aprendido en la AFP por la que se les consulta

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
Factores administrativos	Se requiere de tiempo y personal ya que en una D1 no se cuenta con personal administrativo	2
Situaciones personales	Falta de tiempo en el ámbito laboral y se ocupa mucho tiempo crear un adecuado archivo tal como lo piden, pero se está trabajando en ello.	2
Práctica laboral actual	No aplica en este momento	1
Total de respuestas		5

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	Descripción	
Planeamiento de la AFP	Extender la duración del curso -Extender el tiempo del curso, ya que se da mucha información por día que cuesta asimilar	6
	Modificar la estrategia metodológica (virtual, presencial, mixta, autoformación) -Brindar el curso de manera presencial	5
	-Llevar el trabajo a cada colegio de forma presencial puesto que se caía mucho el internet	1

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Descripción	
Desarrollo de la AFP	Ampliar o profundizar los contenidos	
	✓ Realizar webinarios menos magistrales	1
	✓ Realizar más prácticas.	1
Otros comentarios	Que haya realimentación	
	✓ Mayor acompañamiento con los casos reales	1
	Continuar con procesos de formación	
Otros comentarios	✓ Evaluar recurrentemente para mantener frescos los conocimientos adquiridos	2
	✓ Capacitar a la mayor parte del personal institucional para que adquieran las competencias que se requieren en la materia	1
	✓ Brindar un seguimiento a lo aprendido en el curso	1
	Satisfacción con la actividad de formación	
	✓ Excelente explicación y metodología implementada en el curso	6
Total de respuestas		25

2.1.2 Resultados cualitativos a partir de la consulta realizada a las jefaturas

En la consulta a las jefaturas, se les pregunta, en primera instancia, si conocen el diseño curricular de la actividad de formación permanente a la que asiste la persona funcionaria del MEP.

Tabla 7

Conocimiento de las jefaturas con respecto al diseño curricular de la AFP a la que asiste la persona funcionaria capacitada

¿Conoce el diseño curricular de la AFP?	Frecuencias absolutas
Sí	13
No	3
Total	16

Ante la respuesta de que no conocen el diseño curricular, se les consultó, mediante una pregunta cerrada y de respuesta múltiple, los motivos de dicho desconocimiento; tal como se observa en la tabla siguiente.

Tabla 8

Razones por las cuales las jefaturas desconocen el diseño curricular de la AFP a la que asiste la persona funcionaria capacitada

Razones descritas	Frecuencias absolutas
No ingresó al Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad) para conocer la información.	0
El oficio recibido de la convocatoria no detalló el diseño curricular de la actividad de formación.	0
No solicitó a la persona funcionaria el diseño curricular de la AFP a la que asistió.	2
La persona funcionaria capacitada no le brindó a la jefatura, el diseño curricular de la AFP a la que asistió.	2
La jefatura desconocía que la persona funcionaria asistió a la AFP.	2
Total de respuestas	6

Tabla 9

Procesos o procedimientos incorporados, en el desempeño laboral, para la mejora de la gestión del servicio brindado, según la opinión de las jefaturas

Categorías	Descripción	Frecuencias absolutas
Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral	✓ Dar seguimiento a los documentos enviados y recibidos.	1
	✓ Utilizar los recursos tecnológicos para conservar la información	1
Participación en proyectos para la mejora institucional	✓ Llevar a cabo el proceso de tabla de plazos, y coordinar con Archivo Central para proceder a eliminar y reportar los documentos vencidos	1
Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes	✓ Contar con mayor orden del archivo. además de compartir los conocimientos con los demás compañeros.	1
Otros comentarios	Satisfacción con los resultados AFP, en la mejora del quehacer laboral ✓ Mejorar la práctica laboral gracias a la capacitación brindada	3
	Recomendaciones para la mejora de estos procesos ✓ Sugiero que envíen los contenidos programáticos del curso con tiempo a la	1

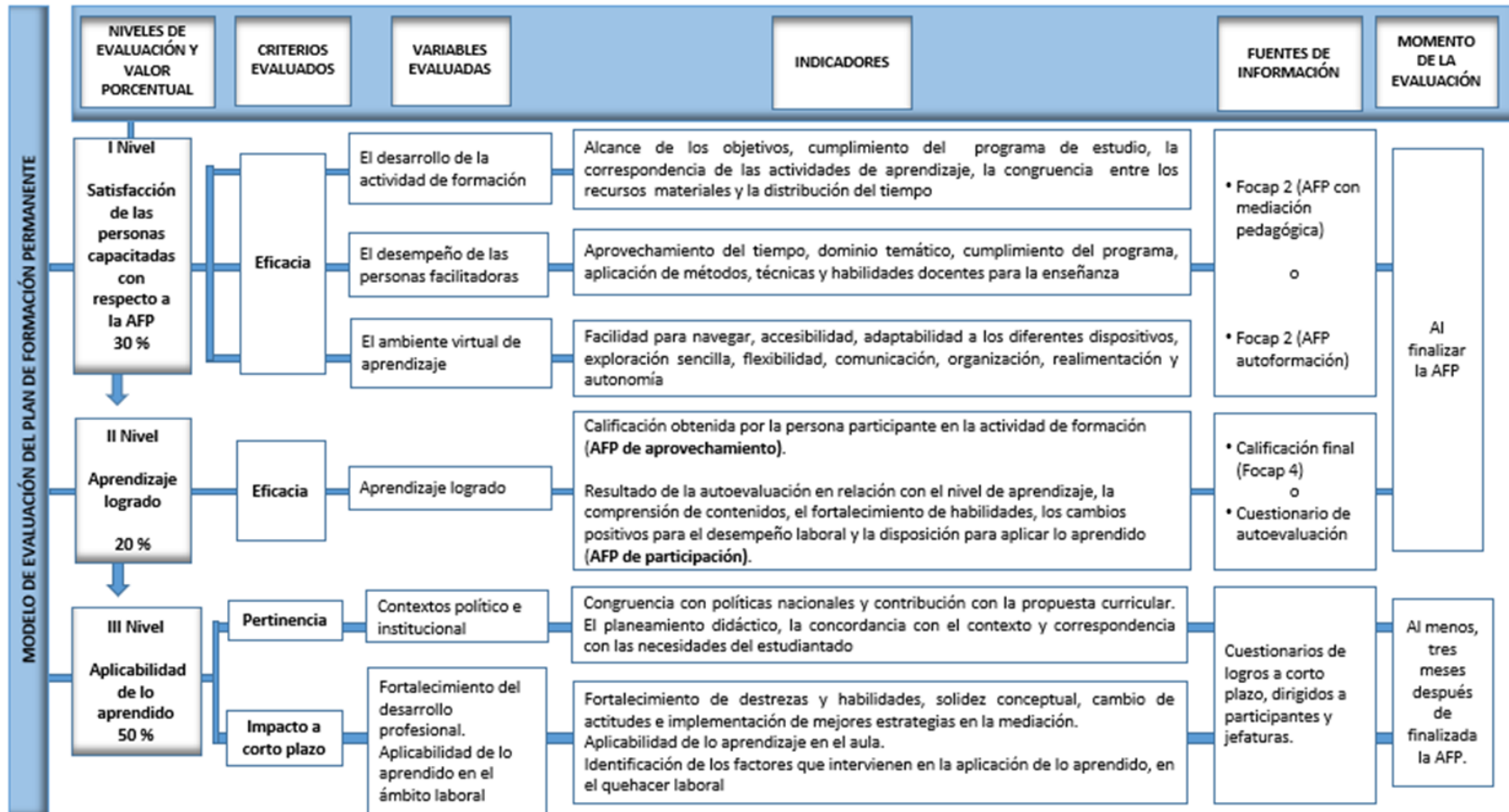
Categorías	Descripción	Frecuencias absolutas
	jefatura junto a la convocatoria, para conocer de ante mano la temática a desarrollar, de manera que facilite el seguimiento del funcionario capacitado	
Total de respuestas		8

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.

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:

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 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

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 al desempeño de las personas facilitadoras. Considera los siguientes aspectos:			
	1- <u>El aprendizaje logrado</u> . 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.			
	<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.	20 %
	<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- <u>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, con 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 %

Criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
Pertinencia	Medida en que la AFP responde y es congruente con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y requerimientos de la política educativa.		Promedio de los datos obtenidos con el cuestionario aplicado a las personas participantes, tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 35 %).	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 resultados del cuestionario aplicado a las jefaturas, tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 15 %).	

4- Criterios, indicadores e ítems considerados en el cuestionario aplicado a las personas participantes y las jefaturas, para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo

Área estratégica: gestión pública educativa 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	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 otras personas del grupo de trabajo.
	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	1- Las directrices o lineamientos ministeriales. 2- El apoyo de la jefatura. 3- Los recursos institucionales disponibles. 4- El acompañamiento técnico recibido.
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	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 donde labora. 4- La concordancia con las necesidades del contexto donde labora. 5- La relación de las responsabilidades y las tareas asignadas con respecto al puesto de trabajo.

5- Criterios e indicadores considerados para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo en la consulta realizada a las jefaturas

Área estratégica: gestión pública educativa Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo Dirigido a jefaturas		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Logros profesionales obtenidos en la actividad de formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una mejora en el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas 2. Un mayor conocimiento y seguridad en el desarrollo de las funciones a su cargo 3. La mejora continua del quehacer ministerial desde las diferentes áreas de acción (administrativo, técnico o curricular) 4. La puesta en práctica de planes, programas o proyectos en el ámbito administrativo, técnico o curricular 5. El compartir lo aprendido con otras personas del grupo de trabajo
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 la mejora del desempeño laboral 3. La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia donde usted labora 4. La concordancia con las necesidades del contexto donde labora 5. La relación de las responsabilidades y tareas asignadas con respecto al puesto de trabajo