

Informe de la evaluación del Plan de Formación Permanente del Ministerio de Educación Pública 2020-2021



2

Informe de la evaluación del
Plan de Formación Permanente del Ministerio de Educación Pública
2020-2021

Responsables de la evaluación

Yorleny Carranza Sequeira

Mirna Vanegas García

Asesoras nacionales

Colaboradores

Guadalupe Marín Gutiérrez

Mauricio Aguilar García

Mercedes Picado Fallas

Norma Solís Sánchez

Personas asesoras nacionales

Diseño Gráfico

Róger Pérez Ramírez

Revisión técnica

Carlos Méndez Bonilla

Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación

V° B°

Karla Thomas Powell

Directora Ejecutiva del IDPUGS

San José, 30 de enero de 2023.

AUTORIDADES MINISTERIALES

Anna Katharina Müller Castro

Ministra de Educación Pública

Melvin Chaves Duarte

Viceministro Académico

José Leonardo Sánchez Hernández

Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional

Sofía Ramírez González

Viceministra Administrativa

Karla Thomas Powell

Directora del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

Carlos Adolfo Méndez Bonilla

Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación

Tabla de contenidos

ÍNDICE DE CUADROS	6
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	6
I. RESUMEN EJECUTIVO	7
1. OBJETIVOS.....	7
2. METODOLOGÍA.....	8
3. CONCLUSIONES.....	9
4. RECOMENDACIONES	11
II. INTRODUCCIÓN	12
III. OBJETIVOS.....	13
1. OBJETIVO GENERAL.....	13
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
IV. DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO DE LA EVALUACIÓN.....	14
1. EL PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL MEP	14
2. NORMATIVA CECADES PARA LA ELABORACIÓN DEL PFP	14
3. ORIENTACIONES TÉCNICAS ESTABLECIDAS POR EL IDPUGS PARA LA ELABORACIÓN DEL PFP	16
4. HERRAMIENTA PARA LA OBTENCIÓN Y REGISTRO DE DATOS	17
5. EL MODELO DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE	17
5.1 Criterios para la evaluación	18
5.2 Niveles de la evaluación	18
5.3 Instrumentos de evaluación	21
5.4 Escala para la interpretación de los resultados	22
6. INFORME DE RESULTADOS DE LAS AFP	24
V. MARCO METODOLÓGICO	25
1. ALCANCE Y LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN	25
2. TIPO DE EVALUACIÓN	26
3. FUENTES DE INFORMACIÓN	27
4. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE INCLUIDAS EN LA EVALUACIÓN	27

5.	PARTICIPANTES DEL ESTUDIO	35
6.	INSTRUMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA EL LEVANTAMIENTO DE DATOS	37
7.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	39
VI.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS E INFORMACIÓN	40
1.	VALORACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE	40
2.	VALORACIÓN DE LA PERTINENCIA DE LAS AFP	43
3.	VALORACIÓN DEL IMPACTO A CORTO PLAZO DE LAS AFP	45
4.	VALORACIÓN TOTAL DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE	48
5.	EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE, SEGÚN MODALIDAD	49
6.	EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE, SEGÚN ÁREA ESTRATÉGICA	50
7.	ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS A PARTIR DEL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO, SEGÚN EL INSTRUMENTO DE CONSULTA APLICADO	51
	7.1 Instrumento orientado a la implementación de lo aprendido	52
	7.2 Instrumento orientado al desarrollo profesional	57
VII.	CONCLUSIONES	61
VIII.	RECOMENDACIONES	64
IX.	REFERENCIAS	66
X.	ANEXOS	69

Índice de cuadros

CUADRO N.º 1: LISTADO DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE COMPRENDIDAS EN LA EVALUACIÓN	28
CUADRO N.º 2: INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES DE LAS AFP	36
CUADRO N.º 3: ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS	52
CUADRO N.º 4: RAZONES POR LAS QUE NO SE HAN IMPLEMENTADO ESTRATEGIAS, AGRUPADAS EN CATEGORÍAS	54
CUADRO N.º 5: OBSERVACIONES GENERALES A PARTIR DE LAS RESPUESTAS RECIBIDAS SOBRE LAS AFP IMPARTIDAS	56
CUADRO N.º 6: CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DEL PERSONAL CAPACITADO	58
CUADRO N.º 7: OBSERVACIONES GENERALES A PARTIR DE LAS AFP DE DESARROLLO PROFESIONAL	59

Índice de gráficos

GRÁFICO N.º 1: VALORACIÓN DE LA EFICACIA	41
GRÁFICO N.º 2: PERTINENCIA EN LAS AFP DE IMPLEMENTACIÓN	43
GRÁFICO N.º 3: VALORACIÓN DE LA PERTINENCIA EN AFP DE DESARROLLO PROFESIONAL	45
GRÁFICO N.º 4: LOGROS A CORTO PLAZO	46
GRÁFICO N.º 5: FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA IMPLEMENTACIÓN DE LO APRENDIDO	47
GRÁFICO N.º 6: RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN, SEGÚN LOS CRITERIOS DEFINIDOS EN EL MODEVA-PFP	48
GRÁFICO N.º 7: RESULTADOS CUALITATIVOS DE LAS AFP	49

I. Resumen ejecutivo

Título: Informe de la evaluación del Plan de Formación Permanente del Ministerio de Educación Pública 2020-2021

1. Objetivos

Objetivo general

Valorar la repercusión de las actividades de formación contempladas en el Plan de Formación Permanente 2020, del IV trimestre, y el Plan de Formación Permanente 2021 correspondiente al I, II y III trimestres, según los criterios de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo.

Objetivos específicos

- a) Determinar la eficacia de las actividades de formación permanente, en cuanto al aprendizaje logrado, la satisfacción con el desarrollo de la actividad, la satisfacción con el desempeño de las personas facilitadoras, o bien, con el ambiente virtual de aprendizaje.
- b) Determinar la pertinencia de las actividades de formación permanente, en cuanto a la congruencia con las necesidades del contexto educativo institucional y nacional.
- c) Identificar el impacto a corto plazo de las actividades de formación permanente, con respecto al fortalecimiento del desarrollo profesional y la aplicabilidad de lo aprendido en el ámbito laboral.

2. Metodología

Esta evaluación considera todas las actividades de formación ejecutadas bajo las modalidades de aprovechamiento y participación, de las áreas estratégicas de prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa, contempladas en el Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad), y que han cumplido con la información requerida para ser evaluadas.

Para contar con los insumos pertinentes, se recurre a las siguientes fuentes: Plan de Formación Permanente 2020 y Plan de Formación Permanente 2021, la información registrada en el Sigad, correspondiente al IV trimestre del 2020 y al I, II y III trimestres del 2021, y la consulta realizada a las personas participantes de las actividades de formación.

En total, se evalúan 194 actividades de formación, en las que participan 8109 personas. Con respecto a la evaluación de logros a corto plazo, se consulta al 100 % de las personas participantes de las actividades de formación quienes asistieron, al menos, al 60 % del total de horas de la actividad de formación; indistintamente si la aprobaron o no. El Cuestionario de logros a corto plazo se les envía a 6392 personas quienes cumplen con la condición establecida. Del total de personas encuestadas, se reciben respuestas de 4112 participantes.

Para evaluar los resultados y los logros a corto plazo de las actividades de formación en estudio, se toman en cuenta los criterios de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo, establecidos en el modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente (MODEVA-PFP).

3. Conclusiones

- Con respecto a la eficacia, solamente las actividades con modalidad de participación, en el componente relacionado a la satisfacción con el desempeño de la persona facilitadora, fueron valoradas por las personas participantes como excelentes (95.5 %). A nivel general, tanto las AFP de aprovechamiento (94.35 %), como las de participación (94.42 %), son consideradas muy buenas en el criterio de eficacia, de acuerdo con la escala cualitativa del MODEVA-PFP.
- Con respecto al criterio de pertinencia de las AFP, las actividades de aprovechamiento, en el área estratégica de prácticas docentes (82.04 %), son las menos pertinentes en comparación con las de las áreas estratégicas de gestión de centros educativos (90.29 %) y gestión pública educativa (93 %).
- Las AFP de participación, impartidas mediante la estrategia metodológica de autoformación, son evaluadas menos pertinentes (85.76 %) si se comparan con las otras estrategias metodológicas (presencial, virtual y mixta), en las que el promedio corresponde al 91.73%.
- El porcentaje de logros a corto plazo de las AFP, en el área estratégica prácticas docentes (86.40 %), es menor que en las áreas estratégicas de gestión de centros educativos (89.85 %) y gestión pública educativa (90.77 %).
- Los factores que más favorecen la implementación de lo aprendido son el compromiso del personal capacitado y el apoyo que les brindan las jefaturas. De lo anterior, se concluye que, a pesar de las limitaciones que tiene el personal capacitado, existe un compromiso para implementar los nuevos conocimientos con la colaboración de otras personas colegas con quienes labora.
- Dentro de las estrategias didácticas, procesos o procedimientos que se han implementado a partir de las AFP recibidas, la mayoría de estas (935) han contribuido con el mejoramiento en el desempeño laboral y con la promoción de actividades más dinámicas, participativas e innovadoras.

- El principal factor que dificulta la implementación de lo aprendido, en las tres áreas estratégicas, son las condiciones administrativas (133) en las que se labora. En el área estratégica prácticas docentes, el segundo factor que impide la implementación corresponde a las limitaciones institucionales, recursos materiales y tecnológicos (54); a diferencia de las áreas estratégicas gestión de centros educativos y gestión pública educativa, las cuales tienen, como segundo factor, las condiciones presentadas con la AFP: contextualización y poco práctico (13).
- Una alta frecuencia de observaciones y comentarios manifestados, demuestran que las personas encuestadas no se identificaron con la estrategia metodológica utilizada para la ejecución de las AFP (197) y expresan que se brinden más capacitaciones y acompañamiento (181).
- Las AFP cuya finalidad es el desarrollo profesional, contribuyen, según las personas consultadas, con mayor frecuencia, en el mejoramiento de habilidades, destrezas y competencias (792), así como en la promoción de actividades más dinámicas, creativas y participativas (436).
- De acuerdo con las observaciones brindadas por las personas participantes, en cuanto a las AFP de desarrollo profesional, la mayor cantidad de frecuencia está relacionada con una satisfacción positiva del desarrollo de la AFP (465). Con respecto a las observaciones de mejora de las AFP, las personas participantes brindan observaciones relacionadas con la metodología del curso (220), la continuidad de los cursos y el acompañamiento (203), el desarrollo de la AFP (174), el desempleo de la persona facilitadora (124), entre otras.

4. Recomendaciones

Según los resultados obtenidos en este estudio evaluativo, se enumera una serie de recomendaciones para las dependencias gestoras de las AFP, que contribuirán al mejoramiento de los procesos de formación permanente:

- Para mejorar la pertinencia de las actividades de aprovechamiento, orientadas a las prácticas docentes (82.04 %), es importante hacer un diagnóstico de las necesidades de capacitación, con el fin de presentar una oferta formativa contextualizada que contribuya a la mejora del desempeño laboral; además, cuando se planifique y diseñe la AFP, se deben revisar los contenidos temáticos, las estrategias metodológicas, los recursos didácticos y tecnológicos, de tal forma que sean lo más actualizados posible e interactivos.
- Que las instancias que gestionan los procesos de formación permanente brinden acompañamiento al personal capacitado, con el propósito de apoyar la implementación de estrategias, procesos o procedimientos, los cuales sean útiles en su quehacer laboral, a partir de la AFP ejecutada.
- Que las instancias gestoras de las actividades formativas brinden continuidad, de forma que no sean capacitaciones aisladas, sino procesos formativos permanentes y frecuentes en los que, con cada actividad de formación, se logre un mayor nivel de profundidad.
- Con el fin de que las personas participantes implementen los conocimientos adquiridos, a partir de las AFP recibidas, es importante, para el caso de las AFP convocadas, que se informe oportunamente a las jefaturas acerca de la propuesta curricular en la que participa el personal a cargo, de manera que se cuente con el apoyo necesario.
- Con respecto a la metodología y mediación utilizada en el desarrollo de las AFP, se debe revisar que exista un equilibrio entre lo teórico y lo práctico, para que la persona participante se sienta satisfecha con la interactividad durante el desarrollo de la AFP. Lo anterior se sustenta en 856 sugerencias brindadas por las personas participantes.

II. Introducción

El Plan de Formación Permanente (PFP) es un documento de carácter oficial, normado por la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), que integra las diferentes actividades de formación permanente, dirigidas al personal en servicio del Ministerio de Educación Pública (MEP), para la actualización y el fortalecimiento de su quehacer laboral. El PFP contempla las actividades de formación permanente que son propuestas por las dependencias gestoras. Dichas actividades son valoradas técnicamente por el Departamento de Planes y Programas (DPP), del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS), y son aprobadas por el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES), de la Dirección General de Servicio Civil, en tanto cumplen con las prioridades y necesidades de capacitación del recurso humano del MEP.

Le corresponde al Departamento de Seguimiento y Evaluación (DSE), del IDPUGS, establecer los procedimientos y las estrategias necesarias para evaluar las AFP y darles seguimiento, así como determinar su eficacia, pertinencia y el impacto a corto plazo.

En consecuencia, el DSE evalúa, a lo largo del año, las AFP incluidas en el PFP del MEP, con el fin de brindar un informe de resultados según la eficacia, pertinencia y el impacto a corto plazo, de modo que las dependencias gestoras, las autoridades ministeriales y el CECADES lo utilicen como un insumo para la toma de decisiones.

Este informe abarca las actividades del PFP 2020 llevadas a cabo en el IV trimestre, y del PFP 2021 ejecutadas en el I, II y III trimestres; y registradas en el Sigad, correspondientes a las modalidades de aprovechamiento y participación de las tres áreas estratégicas determinadas por la administración; a saber, prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa.

Estas evaluaciones técnicas se llevan a cabo técnicamente utilizando el marco metodológico del MODEVA-PFP, elaborado por el DSE. Dicho modelo se constituye en un referente teórico y normativo, en materia evaluativa, que establece los lineamientos técnicos y metodológicos para monitorear, dar seguimiento y evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con los indicadores de evaluación establecidos en este.

III. Objetivos

1. Objetivo general

Valorar la repercusión de las actividades de formación contempladas en el Plan de Formación Permanente 2020, del IV trimestre, y el Plan de Formación Permanente 2021 correspondiente al I, II y III trimestres, según los criterios de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo.

2. Objetivos específicos

- a) Determinar la eficacia de las actividades de formación permanente, en cuanto al aprendizaje logrado, la satisfacción con el desarrollo de la actividad, la satisfacción con el desempeño de las personas facilitadoras, o bien, con el ambiente virtual de aprendizaje.
- b) Determinar la pertinencia de las actividades de formación permanente, en cuanto a la congruencia con las necesidades del contexto educativo institucional y nacional.
- c) Identificar el impacto a corto plazo de las actividades de formación permanente, con respecto al fortalecimiento del desarrollo profesional y la aplicabilidad de lo aprendido, en el ámbito laboral.

IV. Descripción del contexto de la evaluación

1. El Plan de Formación Permanente del MEP

El PFP es el resultado de un proceso técnico-administrativo que se realiza anualmente desde la gestión del IDPUGS, el cual articula la oferta orientada al desarrollo profesional del personal que labora en el MEP. Está basado en las ofertas formativas que plantean las dependencias gestoras en los niveles central y regional, así como de otras entidades internas y externas al MEP, las cuales gestionan actividades de formación dirigidas al personal activo de este ministerio. Se elabora tomando como referencia la normativa establecida por el CECADES de la DGSC, así como de otros lineamientos dispuestos por el IDPUGS.

2. Normativa CECADES para la elaboración del PFP

Todas las actividades de formación permanente, del sector público del país, deben planificarse en el marco de la normativa del CECADES de la DGSC, dependencia encargada de regular la actualización y la formación del recurso humano que labora en este sector. Para tales efectos, se establecen las unidades de capacitación, en las instituciones públicas, que sirven de enlace y coordinación.

En el caso del MEP, la unidad de capacitación está representada por el IDPUGS, y es la entidad responsable de elaborar el PFP anualmente, así como de coordinar los procesos de planificación, ejecución, evaluación y certificación de las actividades formativas contempladas en el Plan

Las actividades de formación permanente se organizan, según la estrategia metodológica aplicada, en tres tipos: presencial, no- presencial y mixta (Centro de Capacitación y Desarrollo [CECADES], 2018).

a) Las actividades de formación presenciales: se refieren a una metodología basada en la presencia y la relación física entre las personas facilitadoras y la población participante.

b) Las actividades de formación no presenciales: hacen referencia a una metodología en la que la relación física, entre las personas facilitadoras y las personas participantes, es sustituida por diversos recursos didácticos digitales y medios tecnológicos los cuales permiten una comunicación sincrónica o asincrónica. Estas se clasifican en virtual, a distancia y autocapacitación.

c) Las actividades de formación mixtas: son las que combinan la estrategia presencial con una o más estrategias de naturaleza no presencial.

De acuerdo con CECADES (2018), las actividades de formación contemplan tres modalidades, a saber: aprovechamiento, participación y asistencia.

La modalidad de aprovechamiento: se refiere a las (...) actividades de treinta (30) o más horas efectivas de capacitación recibida, en las que se aplican sistemas o criterios para evaluar la participación, el aprendizaje alcanzado y determinar su aprobación (...). Será requisito para aprobar la actividad y obtener el certificado, una calificación no inferior al 80%, o su equivalente, según sea la escala de calificación aplicada y, cumplir con el 90%, del total de horas de la actividad. (p. 7-8)

La modalidad de participación: corresponde a “las actividades de doce (12) o más horas efectivas de capacitación recibida. Será requisito para obtener el certificado, cumplir con el 90% del total de horas de la actividad” (p. 8).

La modalidad de asistencia: abarca “las actividades inferiores a doce (12) horas efectivas de capacitación recibida. En este caso, la emisión del certificado es opcional y no requerirá el refrendo del CECADES” (p.8).

En el Artículo 18, del Capítulo 4 de la Resolución R-DG-165-2017, de la DGSC, se establece que los certificados de aprovechamiento y participación, para ser entregados, deben cumplir con los requisitos mencionados y, además:

(...) con los mínimos de horas estipulados, a saber: treinta horas en Aprovechamiento y doce horas en Participación, por lo que para el caso de actividades inferiores a las treinta y cuatro (34) horas en Aprovechamiento

y catorce (14) en Participación, se requerirá cumplir con el 100% de las horas programadas. (p.14)

3. Orientaciones técnicas establecidas por el IDPUGS para la elaboración del PFP

De acuerdo con el documento: Orientaciones técnicas para la elaboración del Plan de Formación Permanente 2018, las actividades de formación, propuestas en el PFP, están dirigidas a las personas funcionarias del MEP. Se encuentran organizadas en tres áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa, las cuales se describen a continuación:

a) Prácticas docentes:

En esta área estratégica se destacan las actividades formativas dirigidas principalmente al personal docente y técnico-docente de centros educativos. (...) Por tanto, todas las actividades de formación permanente, organizadas en esta área estratégica, deben estar orientadas a potenciar las habilidades, las destrezas y los conocimientos para el mejoramiento de la labor docente en el aula. (p.9)

b) Gestión de centros educativos:

En esta área estratégica se ubican principalmente, las actividades formativas diseñadas para atender las necesidades del personal administrativo-docente de los centros educativos, así como, de quienes ejercen la Supervisión de la Educación (...). La Gestión de Centros Educativos considera una serie de procesos correlacionados y tendientes a la mejora continua y la búsqueda de la excelencia, como la planificación, la ejecución y la evaluación de las acciones administrativas y curriculares, de los cuales se sustenta la toma de decisiones oportunas y responsables a nivel de centro educativo. (p.9)

c) **Gestión pública educativa:**

En esta área estratégica, se ubican todas las actividades formativas cuya población meta está compuesta por las y los funcionarios del Título I y Título II que laboran en las Direcciones Regionales de Educación y en las oficinas centrales del MEP (no contempladas en las áreas: prácticas docentes y Gestión de Centros Educativos). (...), la gestión pública educativa se refiere a la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de acciones ministeriales que permitan llevar a cabo el proceso educativo, con el fin de responder y atender satisfactoriamente las necesidades educacionales detectadas en los niveles local, regional y nacional. Todo en procura del mejoramiento continuo de la educación costarricense. (p.10)

4. Herramienta para la obtención y registro de datos

La obtención y registro de datos de las actividades de formación permanente se realiza mediante el Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad) del IDPUGS, diseñado para tramitar, administrar y evaluar la información de los procesos de formación permanente, implementados desde las distintas dependencias gestoras y bajo los lineamientos de la DGSC.

En el Sigad, se almacena información referente al diseño curricular de la AFP, la información de la población participante y de las personas facilitadoras, los resultados de las evaluaciones aplicadas, entre otros aspectos. Con esta información, el Sigad genera informes de resultados de manera automatizada.

5. El modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente

El MODEVA-PFP es una herramienta contextualizada, práctica y elaborada por el DSE del IDPUGS para la evaluación de las AFP. Con el modelo se identifican y evalúan los resultados de los efectos que generan las AFP, a partir de los criterios de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo.

Con el modelo es factible evaluar todas las AFP de las modalidades de aprovechamiento y participación, contenidas en el PFP, que cuenten con la información requerida en el Sigad. Para estos propósitos, se definen lineamientos técnicos específicos, considerando la modalidad, estrategia metodológica y el área estratégica de la AFP. Se fundamenta en dos referentes teóricos, a saber: el modelo de evaluación de Donald Kirkpatrick, el cual permite valorar los impactos de la capacitación, y el enfoque de gestión basado en resultados (GbR), para valorar el cumplimiento de objetivos y metas de desarrollo de una intervención pública y dar cuenta de ello.

5.1 Criterios para la evaluación

Tomando en cuenta estos referentes teóricos, el MODEVA-PFP establece tres criterios de evaluación:

- Eficacia: medida en que se logran, o se espera se logren, los objetivos específicos de las actividades de formación.
- Pertinencia: medida en que los objetivos y las actividades de formación responden y son congruentes con las necesidades de la población meta, los objetivos institucionales, las políticas educativas del país o los cambios del entorno de la intervención.
- Impacto a corto plazo: medida en que las actividades de formación contribuyen a generar cambios (directos o indirectos, esperados o inesperados, favorables o no en el corto plazo).

5.2 Niveles de la evaluación

Para determinar la eficacia, pertinencia y el impacto a corto plazo de la actividad de formación permanente, el MODEVA-PFP evalúa diferentes aspectos del proceso formativo; entre otros: percepciones, logros y actitudes, según los niveles que se describen a continuación.

Nivel 1: La satisfacción de las personas capacitadas con la AFP

En este nivel se valora la eficacia, tomando como referencia:

- ✓ La satisfacción de las personas participantes de la formación recibida en cuanto a los recursos, materiales, las estrategias de evaluación, actividades de aprendizaje, el cumplimiento de los objetivos, aprovechamiento del tiempo y la satisfacción en general con la AFP.
- ✓ La satisfacción con el desempeño de las personas facilitadoras en cuanto al aprovechamiento del tiempo, el dominio de los temas, cumplimiento del programa, dominio en la aplicación de métodos y técnicas, y las habilidades para contextualizar, acompañar, motivar, aclarar dudas, comunicar de manera asertiva, entre otros aspectos.
- ✓ Satisfacción con el ambiente virtual de aprendizaje. En el caso de las AFP de autoformación, se evalúa a partir de aspectos como la navegación en la plataforma, accesibilidad, adaptabilidad a cualquier dispositivo, las orientaciones generales, los mecanismos de ayuda para realizar la actividad y las condiciones que propician la autonomía para el aprendizaje, entre otros.

Nivel 2: El aprendizaje logrado

En este nivel, se valora la eficacia de la actividad de formación, en relación con el aprendizaje esperado, el cual se encuentra asociado con el objetivo general y los saberes planteados en el diseño curricular del Formulario de capacitación 1 de la AFP (Focap 1). El aprendizaje logrado se determina de acuerdo con la modalidad de la actividad de formación, ya sea de aprovechamiento o de participación.

Considerando que las AFP de la modalidad de aprovechamiento tienen establecido un sistema de evaluación de los aprendizajes en su diseño curricular, se recurre a la calificación final obtenida por las personas participantes y registrada en el Formulario de capacitación 4 (Focap 4). Esta información remite al resultado de las distintas actividades evaluativas utilizadas durante la actividad de formación. Tal y como indica Reyes Tejeda en su tesis (2003), en referencia a Pizarro (1985), el rendimiento académico se comprende “como una medida de las capacidades respondientes o indicativa que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación” (p. 36).

Las AFP impartidas bajo la modalidad de participación, no contemplan un sistema de evaluación de los aprendizajes en su diseño curricular, por lo que se determina el nivel de aprendizaje logrado mediante la aplicación de un instrumento de autoevaluación al grupo participante, el último día de la formación (ver Anexo 1). La autoevaluación, de acuerdo con Camacho (2014), se define como: “... la acción evaluativa donde el educando se constituye en el protagonista "medidor" de su propio aprendizaje, es decir, él es quien genera su propia técnica para medir la asimilación de conocimientos” (s.p.).

Nivel 3: Aplicabilidad de lo aprendido

En este nivel, se valoran los criterios de pertinencia y de impacto a corto plazo. El criterio de pertinencia valora la coherencia de la actividad de formación con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y los requerimientos de la política educativa. En el criterio de impacto a corto plazo, se valoran los logros que la actividad de formación propicia en los desarrollos personal y profesional en las personas participantes y su incidencia positiva a nivel institucional, tomando en cuenta los factores que favorecen la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral.

5.3 Instrumentos de evaluación

El MODEVA-PFP cuenta con una serie de instrumentos evaluativos, que permiten llevar a cabo la valoración de los criterios, según los niveles establecidos en dicho modelo y el área estratégica a la que pertenece la AFP.

En el nivel de la satisfacción de las personas capacitadas, con la actividad de formación, la eficacia se valora mediante un instrumento de evaluación denominado Formulario de capacitación 2 (Focap 2), administrado a través del correo institucional, cuyas respuestas son registradas en el Sigad de manera automatizada.

Con el fin de evaluar el nivel de aprendizaje logrado y la eficacia de las actividades de formación, impartidas bajo la modalidad de aprovechamiento, se toma como referencia el promedio final de las calificaciones obtenidas por las personas participantes quienes asistieron, de manera efectiva, al menos al 60 % de la totalidad de horas planificadas para la ejecución de la actividad de formación.

Para las actividades de formación de la modalidad de participación, se toma como referencia el promedio final de los datos registrados en el Focap 2, sección de autoevaluación, que completan las personas capacitadas. En ambos casos, el

instrumento es remitido por correo electrónico a la población participante el último día de la formación y sus respuestas son registradas, de manera automática, en el Sigad.

En el nivel de aplicabilidad de lo aprendido, la pertinencia y el impacto a corto plazo de la capacitación, se evalúan al menos a los tres meses de la fecha de conclusión de la actividad, mediante una consulta a través del instrumento de evaluación denominado: Cuestionario de logros a corto plazo (participantes). Este es enviado, mediante el correo electrónico institucional, a las personas participantes quienes asisten, al menos, al 60 % de la capacitación. Las respuestas son registradas en el Sigad de manera automatizada.

En las AFP se evalúa el nivel de aplicabilidad de lo aprendido, en el quehacer laboral, con instrumentos de evaluación específicos para cada área estratégica.

Además, el modelo cuenta con un instrumento para evaluar las AFP, orientado a identificar en qué medida se logra fortalecer el desarrollo profesional de las personas participantes.

5.4 Escala para la interpretación de los resultados

Los resultados se muestran en una escala de 1 a 100. Para tales efectos, se suman los valores porcentuales asignados a cada uno de los niveles de evaluación considerados, tal como se describe a continuación:

- a) El nivel de la satisfacción de las personas capacitadas con la AFP, tiene un valor porcentual total de 30 %, del cual un 15 % corresponde a la evaluación de la AFP en general y el otro 15 % corresponde a la evaluación del desempeño de las personas facilitadoras. En el caso de las AFP impartidas mediante la estrategia metodológica de autoformación, se sustituye la evaluación del desempeño de las personas facilitadoras por un apartado que evalúa el ambiente virtual de aprendizaje.

- b) El nivel de aprendizaje logrado tiene un valor porcentual del 20 %, el cual se extrae de la calificación obtenida por la persona participante o de la autoevaluación, según la modalidad de la AFP.
- c) El nivel de aplicabilidad de lo aprendido, en el ámbito laboral, tiene un valor de 50 %, y se obtiene del instrumento: Cuestionario de logros a corto plazo.

Para la interpretación de resultados, el MODEVA-PFP toma como referencia la escala numérica establecida por el CECADES. A partir de esta escala, se establecen cinco categorías cualitativas de evaluación: insuficiente, regular, buena, muy buena y excelente.

Estas categorías se identifican con los colores del semáforo, de manera que se facilite su 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

6. Informe de resultados de las AFP

La evaluación de las actividades de formación permanente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones para la mejora de los procesos de formación en los niveles regional y nacional, al brindar información oportuna y precisa de los resultados de las AFP realizadas.

En cumplimiento con lo anterior, el DSE hace entregas técnicas de estos informes a las dependencias gestoras para que divulguen los resultados a las personas funcionarias involucradas en estos procesos. Lo anterior con el fin de que realicen un análisis de resultados para la toma de decisiones con miras al fortalecimiento y mejoramiento.

Para las dependencias gestoras, los informes de evaluación representan un insumo significativo que les permite realizar un plan para el monitoreo, el seguimiento y la evaluación, el cual permita la verificación y aplicabilidad de lo aprendido en el quehacer laboral, así como evaluar las variables e indicadores planteados en el plan regional, mediante instrumentos evaluativos; por ejemplo, encuestas, foros, encuentros, observación directa, entre otros, con el fin de brindar insumos a las instancias involucradas en el proceso para que procedan con el replanteamiento del nuevo Plan de Formación Permanente.

V. Marco metodológico

1. Alcance y limitaciones de la evaluación

Alcances de la evaluación

Esta evaluación se lleva a cabo en el nivel nacional, por cuanto abarca las actividades de formación permanente de todas las dependencias gestoras, en las modalidades de aprovechamiento y participación del PFP-2020 (IV trimestre) y PFP 2021 (I, II y III trimestres), en las áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa, que cuentan con la información requerida dentro del Sigad y están contempladas en el Plan de Formación Permanente aprobados por el CECADES.

Para determinar la eficacia del PFP-2020 (IV trimestre) y del PFP 2021 (I, II, III trimestres), se toma en cuenta la información del Sigad (Focap 2 y 4) y; además, para valorar los resultados de la pertinencia e impacto a corto plazo, se obtienen los datos mediante la consulta realizada a las personas participantes, a través de un instrumento que se aplica a través de Google Drive.

Limitaciones de esta evaluación:

- Un 35.67 % de las personas consultadas no completa el instrumento de evaluación de logros a corto plazo. Aun así, el nivel de respuesta es superior al 70 %.
- La descripción e identificación de los resultados de las actividades formativas, en términos de su aplicabilidad en el contexto laboral, se circunscriben a la percepción que externan las personas participantes.
- No se cuenta con información de otros actores educativos (jefaturas, gestores de la oferta formativa) que permita triangular la opinión de las personas participantes sobre la incidencia de las AFP en el contexto laboral.

2. Tipo de evaluación

Esta evaluación, según el Manual de evaluación para intervenciones públicas (2017), se clasifica de la siguiente forma:

Según su funcionalidad: es una evaluación sumativa y formativa. Es sumativa por cuanto se analizan los resultados cuantitativos de la AFP, una vez que ha finalizado, y es formativa porque identifica las fortalezas y debilidades de las AFP y de la aplicabilidad de lo aprendido para proponer recomendaciones tendientes a la mejora de la gestión en futuras AFP.

Según su contenido: este estudio se centra en evaluar los productos y efectos de las AFP realizadas, la pertinencia en relación con las necesidades del contexto socioeducativo y los logros obtenidos en el desarrollo profesional para la implementación de lo aprendido (outputs).

Según el momento en que se realiza: la evaluación se define como una evaluación ex post, porque se evalúa tres meses posteriores a la finalización de la actividad, con la evaluación de logros a corto plazo.

Según el agente evaluador: se considera una evaluación interna, ya que las personas evaluadoras son agentes de la misma institución (MEP), la cual ejecuta la actividad de formación.

3. Fuentes de información

Para contar con los insumos significativos, se toman en cuenta las siguientes fuentes de información:

- a) PFP-2020 y PFP-2021, consolidado por el Departamento de Planes y Programas del IDPUGS, en el que se enlistan las actividades de formación por unidad gestora.
- b) Información registrada en el Sigad, en relación con las actividades de formación ejecutadas en el IV trimestre del 2020 y hasta el III trimestre del 2021, la cual incluye información del Focap 1 (características generales de la AFP), información del Focap 2 (evaluación de la satisfacción de la actividad y el desempeño de la persona facilitadora, y el ambiente virtual, según corresponda), del Focap 3 (resumen MODEVA-PFP), del Focap 4 (rendimiento en la actividad de formación) y; además, los datos de las personas participantes registradas.
- c) Los cuestionarios de logros a corto plazo aplicados a las personas participantes al menos a los tres meses de concluida la actividad.
- d) Base de datos cuantitativas y cualitativas, producto de las respuestas cerradas y abiertas de los instrumentos evaluativos aplicados a las personas participantes.

4. Actividades de formación permanente incluidas en la evaluación

La evaluación considera todas las actividades de formación ejecutadas desde el IV trimestre del 2020, hasta el III trimestre del 2021, las cuales fueron incluidas en el Sigad y que registraron toda la información requerida para ser evaluadas. En total, se evaluaron 194 actividades de formación, tal como se presenta en el cuadro N.º 1.

**Cuadro N.º 1: Listado de las actividades de formación permanente
comprendidas en la evaluación**

Evaluación del PFP 2020- 2021

Áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa

Modalidad: aprovechamiento y participación

PRÁCTICAS DOCENTES				
ID	Nombre de la actividad de formación permanente	Modalidad	Cantidad de grupos	
			Cifras absolutas	Cifras relativas
2020-30	Utilización de Word en el ámbito educativo	Aprovechamiento	6	3.09
2020-34	Utilización de Excel en el ámbito educativo	Aprovechamiento	6	3.09
2020-46	Utilización de PowerPoint en el ámbito educativo	Aprovechamiento	6	3.09
2020-51	Creación de blogs educativos	Aprovechamiento	4	2.06
2020-57	Vínculos afectivos saludables en las relaciones de pareja	Participación	1	0.52
2020-81	Verilog aplicado al modelado de sistemas electrónicos digitales	Aprovechamiento	1	0.52
2020-104	Planeamiento educativo por habilidades en la primera infancia	Aprovechamiento	4	2.06
2020-106	Elementos teórico - prácticos de la labor del docente guía desde el enfoque educativo, Círculo del Bienestar Integral	Participación	1	0.52

PRÁCTICAS DOCENTES				
ID	Nombre de la actividad de formación permanente	Modalidad	Cantidad de grupos	
			Cifras absolutas	Cifras relativas
2020-108	Programa de estudio de Orientación desde la transformación curricular: metodología y evaluación	Participación	1	0.52
2020-120	Educación inclusiva de las personas en condición de discapacidad	Aprovechamiento	1	0.52
2020-141	La metodología ESP en los procesos de mediación pedagógica de la educación técnica profesional (ETP)	Aprovechamiento	1	0.52
2020-165	Transformaciones digitales, cambio tecnológico y el mercado laboral de Costa Rica	Participación	1	0.52
2021-1	La sazón de la lectoescritura: La conciencia fonológica	Participación	4	2.06
2021-6	Utilización de Word en el ámbito educativo	Aprovechamiento	10	5.15
2021-8	Educación inclusiva a las personas en condición de discapacidad	Aprovechamiento	2	1.03
2021-9	Utilización de PowerPoint en el ámbito educativo	Aprovechamiento	10	5.15
2021-11	Utilización de Excel en el ámbito educativo	Aprovechamiento	10	5.15

PRÁCTICAS DOCENTES				
ID	Nombre de la actividad de formación permanente	Modalidad	Cantidad de grupos	
			Cifras absolutas	Cifras relativas
2021-27	Desarrollo de habilidades en la niñez: tan temprana como sea posible	Participación	2	1.03
2021-29	La discapacidad desde el modelo social	Participación	1	0.52
2021-30	Acompañando la sobrevivencia en situaciones de suicidio en los centros educativos públicos	Participación	2	1.03
2021-32	Vínculos afectivos saludables en las relaciones de pareja	Participación	1	0.52
2021-33	Pedagogía hospitalaria aplicada a contextos educativos de salud	Aprovechamiento	1	0.52
2021-35	El placer de leer y escribir desde un enfoque de derechos: Desarrollo de la conciencia fonológica	Aprovechamiento	5	2.58
2021-36	Apoyo conductual positivo: I	Aprovechamiento	5	2.58
2021-37	Orientaciones para las familias de los estudiantes con trastorno del espectro autista	Aprovechamiento	2	1.03
2021-38	Trastornos del Espectro Autista: fundamentos teóricos (Módulo I)	Aprovechamiento	4	2.06

PRÁCTICAS DOCENTES				
ID	Nombre de la actividad de formación permanente	Modalidad	Cantidad de grupos	
			Cifras absolutas	Cifras relativas
2021-39	El diseño universal para el aprendizaje. Abordaje desde la práctica en el contexto educativo	Participación	5	2.58
2021-41	Sensibilización en pedagogía hospitalaria	Participación	1	0.52
2021-48	Mediación pedagógica transformadora en el contexto de pandemia	Participación	12	6.19
2021-60	Centros educativos promotores del desarrollo sostenible	Participación	1	0.52
2021-61	Afectividad y sexualidad integral para los estudiantes en condición de discapacidad	Aprovechamiento	1	0.52
2021-62	Estrategias de acción para los servicios de apoyo educativo en el área conductual	Aprovechamiento	1	0.52
2021-63	Tiflotecnología: acceso a la información para estudiantes con discapacidad	Aprovechamiento	1	0.52
2021-66	La pedagogía hospitalaria desde un enfoque de derechos	Aprovechamiento	2	1.03
2021-69	¿Cómo lograr procesos de escritura efectivos en I Ciclo?	Aprovechamiento	4	2.06

PRÁCTICAS DOCENTES				
ID	Nombre de la actividad de formación permanente	Modalidad	Cantidad de grupos	
			Cifras absolutas	Cifras relativas
2021-87	Disciplinas deportivas para fortalecer el Programa Juegos Deportivos Estudiantiles	Aprovechamiento	1	0.52
2021-89	Educación en el marco de la ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas: desarrollo de habilidades y destrezas del siglo XXI	Participación	1	0.52
2021-93	Programas de estudio de Orientación desde la transformación curricular: metodología y evaluación	Participación	1	0.52
2021-96	Transformaciones digitales, cambio tecnológico y el mercado laboral de Costa Rica	Participación	1	0.52
2021-102	Enfoque género sensible en Educación Física	Participación	1	0.52
2021-125	Mediación pedagógica transformadora en el contexto de la pandemia	Participación	12	6.19
2021-126	Estrategia de acción para los servicios de apoyo educativo en el área conductual	Aprovechamiento	1	0.52

PRÁCTICAS DOCENTES				
ID	Nombre de la actividad de formación permanente	Modalidad	Cantidad de grupos	
			Cifras absolutas	Cifras relativas
2021-129	El Diseño Universal para el Aprendizaje: abordaje desde la práctica en el contexto educativo	Participación	5	2.58
2021-130	La pedagogía hospitalaria desde un enfoque de derechos	Aprovechamiento	1	0.52
2021-131	Tiflotecnología: acceso a la información para estudiantes con discapacidad	Aprovechamiento	1	0.52
2021-132	Afectividad y Sexualidad integral para estudiantes en condición de discapacidad	Aprovechamiento	2	1.03
2021-133	Apoyo conductual positivo: I	Aprovechamiento	3	1.55
2021-138	Orientaciones para las familias de los estudiantes con trastorno del espectro autista	Aprovechamiento	1	0.52
2021-140	Desarrollo de habilidades en la niñez: tan temprana como sea posible	Participación	2	1.03
2021-141	Educación inclusiva de las personas en condición de discapacidad	Aprovechamiento	1	0.52
2021-150	Procedimientos básicos para el manejo de equipos y los procesos administrativos en los Laboratorios de Micropropagación de los colegios técnicos profesionales.	Aprovechamiento	1	0.52

GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS				
ID	Nombre de la actividad de formación permanente	Modalidad	Cantidad de grupos	
			Cifras absolutas	Cifras relativas
2020-84	Planificación y evaluación en los procesos de gestión institucional en el centro educativo	Aprovechamiento	3	1.55
2020-132	Formación en competencias para la gestión educativa	Aprovechamiento	4	2.06
2021-76	Gestión directiva y cultura digital I	Aprovechamiento	1	0.52
2021-83	La Gestión de la coordinación con la empresa: como un eje de la educación técnica profesional	Aprovechamiento	1	0.52
2021-100	Formación en competencias para la gestión educativa	Aprovechamiento	6	3.09
2021-115	Diversidades culturales y formas de Discriminación	Participación	3	1.55
GESTIÓN PÚBLICA EDUCATIVA				
ID	Nombre de la actividad de formación permanente	Modalidad	Cantidad de grupos	
			Cifras absolutas	Cifras relativas
2020-133	Hacia un Sistema Educativo de Inclusión y Diversidad Cultural	Participación	2	1.03
2020-166	Protección de los derechos de la niñez y la adolescencia en el contexto del Ministerio de Educación Pública	Participación	1	0.52
2021-7	Gestión Documental del MEP	Participación	10	5.15

GESTIÓN PÚBLICA EDUCATIVA				
ID	Nombre de la actividad de formación permanente	Modalidad	Cantidad de grupos	
			Cifras absolutas	Cifras relativas
2021-13	Función tutorial en entornos virtuales de aprendizaje	Aprovechamiento	2	1.03
2021-25	Estrategias para la búsqueda de información	Aprovechamiento	1	0.52
2021-55	Herramientas digitales para la investigación Educativa	Participación	2	1.03
2021-183	La Nueva Ley de compras Públicas	Participación	1	0.52
2021-184	Desarrollo de Aplicación Web con ASP.NET CORE MUC	Aprovechamiento	1	0.52
2021-185	Técnicas y Herramientas para la Gestión del Talento Humano en las organizaciones Modernas	Participación	1	0.52
Total de grupos			194	

Fuente: Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad).
(Sic).

5. Participantes del estudio

Para la evaluación de la pertinencia e impacto a corto plazo, se realiza una consulta a las personas participantes de todas las actividades de formación permanente, consideradas en la evaluación, quienes asisten, al menos, al 60 % del total de horas de la actividad, ya sea que la aprueben o no. No obstante, no se obtiene la respuesta del 100 % de las personas consultadas, como se muestra en el cuadro N.º 2

Cuadro N.º 2: Información de las personas participantes de las AFP

Evaluación del PFP 2020 (IV trimestre) y PFP 2021 (I, II, III trimestres)

Áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa

Modalidad: aprovechamiento y participación

Área estratégica: prácticas docentes			
	Aprovechamiento	Participación	TOTAL
• Participantes en las AFP	1763	5083	6846
• Participantes que aprueban las AFP	1485	3981	5466
• Participantes quienes reprueban las AFP	278	1102	1380
• Participantes a quienes que se les envía la encuesta	1532	3751	5283
• Participantes que responden la encuesta	1230	2079	3309
Área estratégica: gestión de centros educativos			
	Aprovechamiento	Participación	TOTAL
• Participantes en las AFP	510	200	710
• Participantes que aprueban las AFP	409	177	586
• Participantes quienes reprueban las AFP	101	23	124
• Participantes a quienes se les envía la encuesta	433	189	622
• Participantes que responden la encuesta	328	143	471

Área estratégica: gestión pública educativa			
	Aprovechamiento	Participación	TOTAL
• Participantes en las AFP	79	474	553
• Participantes que aprueban las AFP	72	393	465
• Participantes quienes reprobaban las AFP	7	81	88
• Participantes a quienes se les envía la encuesta	74	413	487
• Participantes que responden la encuesta	62	270	332

Fuente: Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad) y base de datos con información de encuestas de logros a corto plazo.

En los cuadros 1 y 2, se observa que, en las actividades de formación, participa un total de 8109 personas. El Cuestionario de logros a corto plazo se les envía a 6392 personas quienes cumplen con la condición de asistir, al menos, al 60 % de la AFP, ya sea que aprueben o no la actividad. Del total de personas encuestadas, se reciben respuestas de 4112 participantes, lo cual corresponde a más de la mitad de las personas consultadas (64.33 %).

6. Instrumento y procedimiento para el levantamiento de datos

Para evaluar la eficacia de la AFP, se utiliza un formulario de capacitación (Focap 2) aprobado por el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) de la Dirección General de Servicio Civil. El Focap 2 se envía a través del Sigad a todas las personas participantes de la AFP, una vez finalizada la actividad de formación. En este formulario, se valoran aspectos relacionados con el desarrollo de la AFP, el desempeño de la persona facilitadora o el ambiente virtual de aprendizaje, en la que se incluyen preguntas cerradas y abiertas.

Con el fin de evaluar la pertinencia y el impacto a corto plazo, se aplica una encuesta en línea, la cual está dirigida a las personas participantes en las actividades de formación permanente. Este instrumento de consulta es enviado, al menos, tres meses después de concluida la AFP. Se emplea una escala de valoración y una serie de preguntas abiertas para determinar, a partir del área estratégica, los procedimientos, los procesos aplicados para la mejora en el desempeño laboral y las estrategias de mediación; así como las razones por las cuales algunas personas no han podido implementar lo aprendido. Además, se obtiene una serie de observaciones y recomendaciones para mejorar las actividades de formación permanente.

Existen dos tipos de instrumentos según su finalidad; a saber, el que está orientado a la implementación de lo aprendido y el que está orientado al desarrollo profesional. Para la selección del instrumento, se toma en cuenta el área estratégica, los saberes descritos en el Focap 1 (saber conocer, saber hacer y saber ser), la población meta y la finalidad de la AFP.

Los instrumentos orientados a la implementación de lo aprendido, en el quehacer laboral, contienen 20 ítems (ver Anexo 2) y el instrumento orientado al desarrollo profesional incluye 12 ítems (ver Anexo 3).

Los apartados que se incluyen dentro de los instrumentos para la evaluación de lo aprendido, en el quehacer laboral, son los siguientes:

1. La formación profesional para la implementación de lo aprendido.
2. La pertinencia en cuanto a la congruencia de la actividad con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y los requerimientos de la política educativa.
3. Los aspectos que han favorecido la implementación de lo aprendido.

A diferencia de los instrumentos orientados a la implementación de lo aprendido, el que está dirigido al desarrollo profesional contempla, únicamente, los dos primeros apartados.

7. Criterios de evaluación

Para evaluar los resultados y los logros a corto plazo de las actividades de formación en estudio, se toman en cuenta los criterios de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo, establecidos en el MODEVA-PFP.

Así mismo, la interpretación de los resultados se realiza a partir de la propuesta establecida en el MODEVA-PFP, en la cual se establece un porcentaje de 1 a 100, que se obtiene a partir de la suma de los resultados del aprendizaje logrado en la actividad de formación (20 %), la evaluación de la actividad de formación (15 %), el desempeño de la persona facilitadora o el ambiente virtual (15 %), según corresponda, y la evaluación de la aplicabilidad de lo aprendido (50 %).

VI. Análisis e interpretación de los datos e información

En este apartado, se presentan los resultados de la evaluación de las actividades de formación permanente, tanto para la implementación en el ámbito laboral como para el desarrollo profesional.

1. Valoración de la eficacia de las actividades de formación permanente

En relación con la evaluación de la actividad de formación, la eficacia responde al logro de los objetivos de aprendizaje propuestos, al cumplimiento del programa de estudio, a la adecuación de las actividades de aprendizaje, a la congruencia entre los recursos, materiales utilizados y la distribución del tiempo.

Con respecto al desempeño de la persona facilitadora, la evaluación de la eficacia responde al aprovechamiento del tiempo, al dominio de las temáticas abordadas, al cumplimiento del programa y a la aplicación de métodos, técnicas y habilidades docentes para la enseñanza.

En relación con el ambiente virtual de aprendizaje, la eficacia considera la facilidad para navegar, la accesibilidad, adaptabilidad de los diferentes dispositivos, facilidad de exploración, flexibilidad, comunicación, organización, realimentación y autonomía.

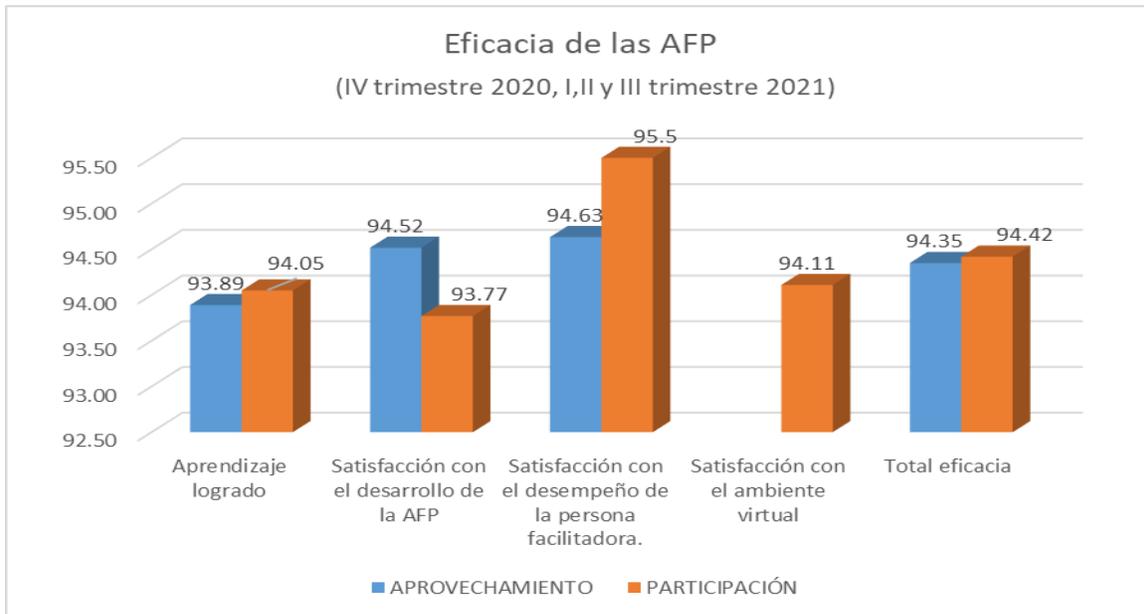
En el gráfico N.º 1, se presentan los resultados obtenidos en relación con la eficacia, según cada uno de los componentes considerados.

Gráfico N.º 1: Valoración de la eficacia

Evaluación del PFP 2020 (IV trimestre) y PFP 2021 (I, II y III trimestres)

Modalidad: aprovechamiento y participación

Áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa



Fuente: Formularios de capacitación 2 y 4 (Focap 2 y 4) que se encuentra en el Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad).

De acuerdo con la información del gráfico N.º 1, la eficacia de las AFP evaluadas correspondientes al periodo indicado, en general, fue valorada como **muy buena**, de acuerdo con la escala cualitativa del MODEVA-PFP. En este sentido, el componente que tiene una mejor valoración, en las actividades con modalidad tanto de aprovechamiento como de participación, según las personas participantes, corresponde a la satisfacción con el desempeño de la persona facilitadora. Cabe destacar que las AFP de participación fueron valoradas como **excelentes** en ese mismo componente, a diferencia del componente satisfacción con el desarrollo de la AFP en la modalidad de participación, en la que se obtuvo

el menor porcentaje de satisfacción, aunque también se ubica dentro de la escala **muy buena**.

En este informe, se toman en cuenta las AFP con estrategia metodológica de autoformación, cuya única modalidad es participación, en la que el componente de satisfacción con el desempeño de la persona facilitadora, es sustituido por la satisfacción con el ambiente virtual de aprendizaje. Al comparar las estrategias metodológicas tradicionales que comprenden el componente satisfacción con el desempeño de la persona facilitadora, con las AFP con estrategia metodológica de autoformación (sin facilitador/a), se destaca que las primeras son valoradas como **excelentes**, y las de autoformación, aunque el porcentaje de satisfacción es positivo, son valoradas como **muy buenas**.

2. Valoración de la pertinencia de las AFP

La valoración de la pertinencia se enfoca en los contextos educativos institucional y nacional, en la que se evalúa la congruencia, tanto con las políticas educativas nacionales como con las necesidades del estudiantado; además, se valora la contribución con la propuesta curricular y el planeamiento didáctico.

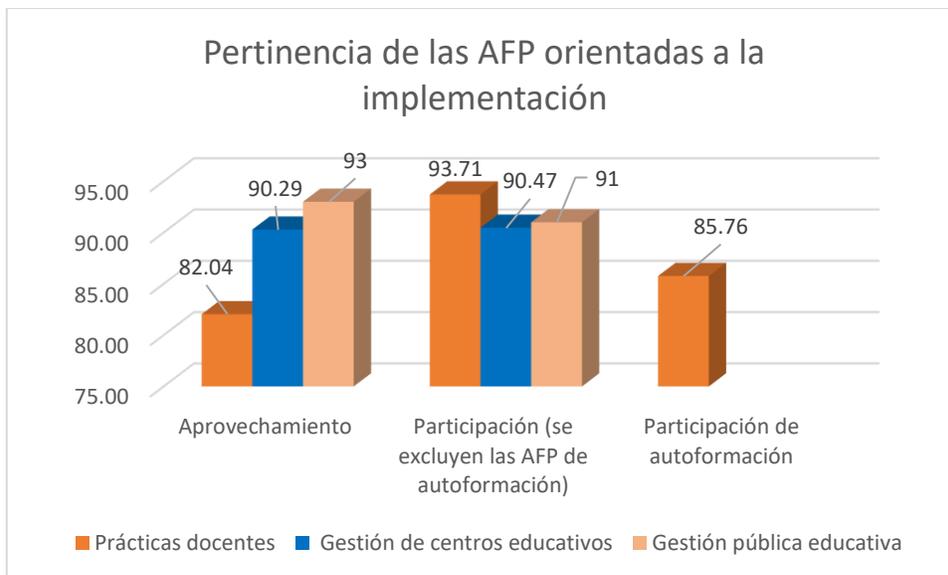
Gráfico N.º 2: Pertinencia en las AFP de implementación

Evaluación del PFP 2020 (IV trimestre) y PFP 2021 (I, II y III trimestres)

Modalidad: aprovechamiento y participación

Finalidad: implementación

Áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa



Fuente: Información recopilada a través del instrumento que evalúa los logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

Las actividades formativas se clasifican, según su finalidad, en AFP para la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral y en AFP para el fortalecimiento del desarrollo profesional. Para valorar la pertinencia, se

consideran las políticas educativas nacionales, las necesidades del estudiantado, la propuesta curricular, las necesidades del contexto y el planeamiento didáctico.

El gráfico N.º 2 presenta la pertinencia de las AFP en relación con la implementación de lo aprendido. Bajo la modalidad de aprovechamiento y de acuerdo a la opinión de las personas participantes, las AFP del área estratégica gestión pública educativa, fueron valoradas como las más pertinentes (93 %). Por el contrario, las AFP del área estratégica prácticas docentes obtuvieron el menor porcentaje (82 %).

En cuanto a la modalidad de participación, sin tomar en cuenta las AFP con estrategia metodológica de autoformación, se puede observar que, según la opinión de las personas participantes, las AFP con mayor pertinencia corresponden al área estratégica prácticas docentes y, por el contrario, las consideradas menos pertinentes son las del área estratégica gestión de centros educativos. Cabe destacar que las AFP de autoformación, y que corresponden a la modalidad de participación, fueron valoradas menos pertinentes comparadas con las AFP que cuentan con persona facilitadora.

En relación con las AFP para el fortalecimiento del desarrollo profesional, en el siguiente gráfico (N.º 3), se puede observar, de acuerdo con la opinión de las personas encuestadas, que las AFP con la modalidad de aprovechamiento fueron valoradas con mayor pertinencia que las de participación. El criterio de pertinencia evaluado obtiene una diferencia mínima de 3.78 % en las actividades de aprovechamiento, con respecto a las de participación. Ambas modalidades son consideradas en su pertinencia como **muy buenas**, dentro de la escala utilizada en el MODEVA-PFP.

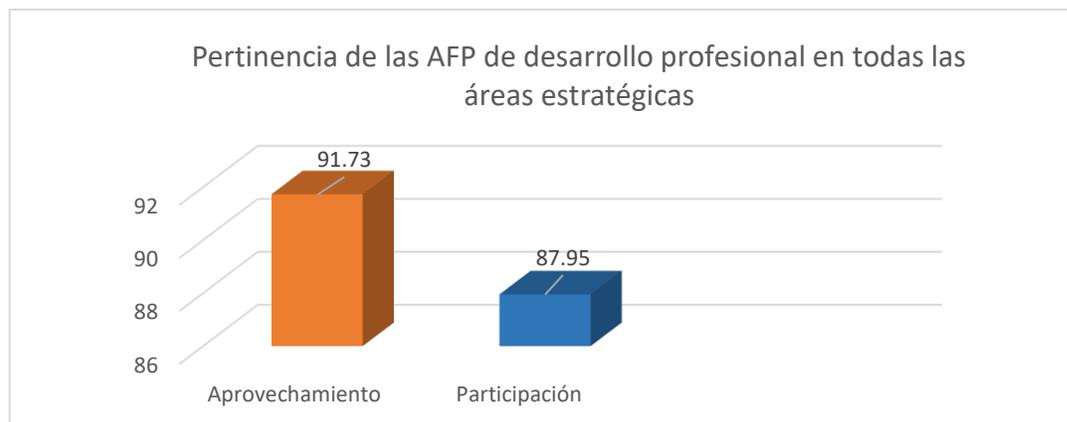
Gráfico N.º 3: Valoración de la pertinencia en AFP de desarrollo profesional

Evaluación del PFP 2020 (IV trimestre) y PFP 2021 (I, II y III trimestres)

Modalidad: aprovechamiento y participación

Finalidad: desarrollo profesional

Áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa



Fuente: Información recopilada a través del instrumento que evalúa los logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

De acuerdo con la opinión de las personas encuestadas, este criterio de evaluación obtiene una diferencia no significativa en las actividades de aprovechamiento, con respecto a las de participación. Ambas modalidades, de acuerdo con la escala utilizada en el MODEVA-PFP, son consideradas en su pertinencia como **muy buenas**.

3. Valoración del impacto a corto plazo de las AFP

La valoración de los logros a corto plazo considera el fortalecimiento de destrezas y habilidades para el desarrollo de nuevas prácticas, la solidez conceptual para implementar el programa, el cambio de actitudes en relación con lo aprendido, la implementación de mejores estrategias en la mediación y la identificación de los factores que intervienen en la aplicabilidad de lo aprendido, como el apoyo de las jefaturas, los recursos materiales, institucionales y

tecnológicos disponibles, el acompañamiento técnico o pedagógico recibido y el compromiso del personal docente y de la comunidad educativa, entre otros aspectos.

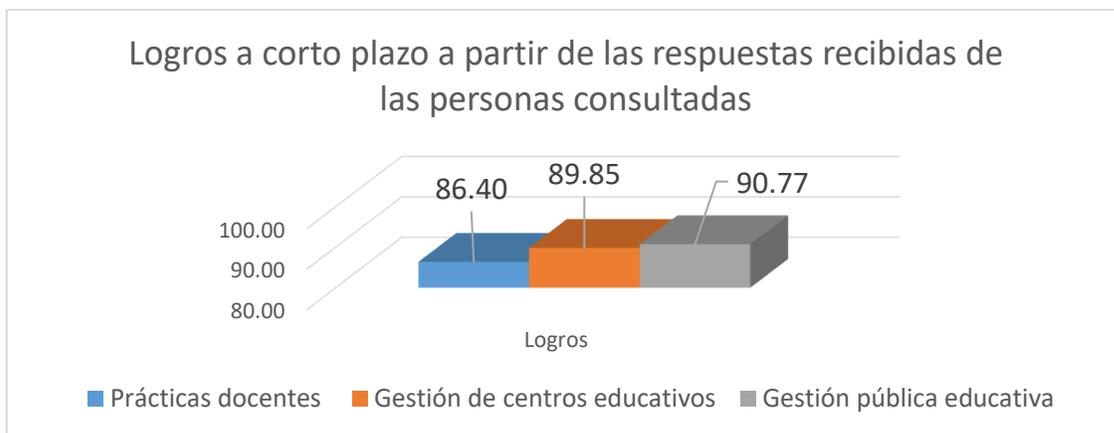
En el gráfico N.º 4, se presentan los resultados de la evaluación de logros a corto plazo del PFP-2020 (IV trimestre) y PFP-2021 (I, II y III trimestres).

Gráfico N.º 4: Logros a corto plazo

Evaluación del PFP 2020 (IV trimestre) y PFP-2021 (I, II y III trimestres)

Áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos, gestión pública educativa

Modalidad: aprovechamiento y participación



Fuente: Información recopilada a través del instrumento que evalúa los logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

De acuerdo con la información del gráfico N.º 4, los ítems que evalúan los logros a corto plazo son valorados de forma positiva por el personal consultado, en las diferentes áreas estratégicas. Sin embargo, se destaca que las AFP correspondientes a prácticas docentes obtuvieron un porcentaje menor que las otras áreas.

En el gráfico N.º 5, se muestran los factores que contribuyen a la implementación de lo aprendido.

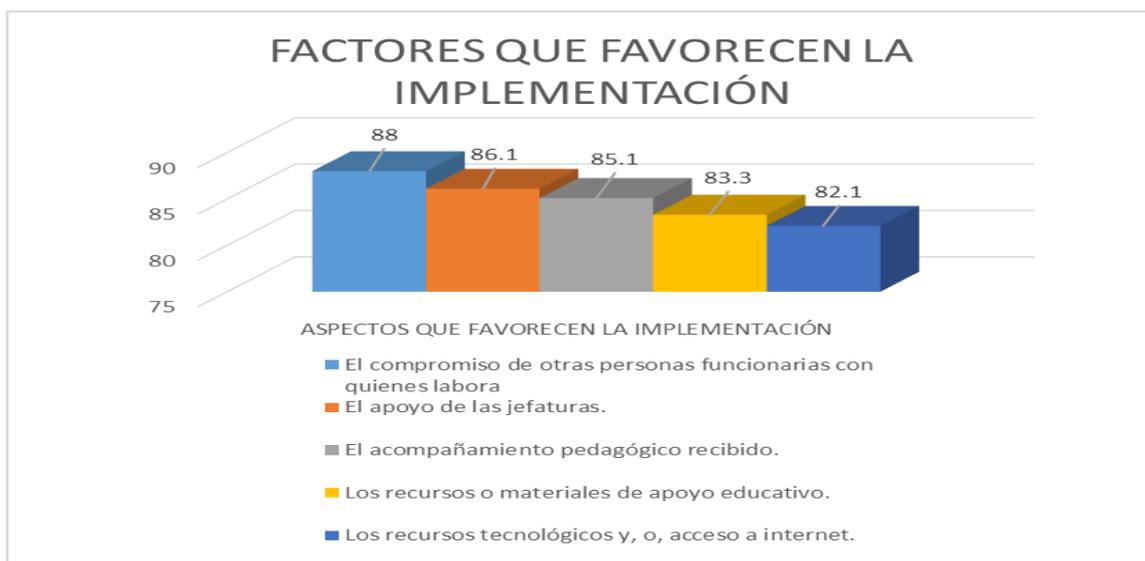
El compromiso del personal capacitado y de otras personas funcionarias con quienes laboran, así como el apoyo de las jefaturas, son los factores que fueron mejor valorados en relación con los elementos que favorecen la implementación de lo aprendido de las AFP. Cabe destacar que el factor que menos influye en la implementación es el relacionado con los recursos tecnológicos y, o, acceso a internet, ya que obtuvo la evaluación más baja (82.1 %), lo cual equivale a una evaluación cualitativa de **bueno** dentro de las categorías del MODEVA-PFP.

Gráfico N.º 5: Factores que contribuyen a la implementación de lo aprendido

Evaluación del PFP 2020 (IV trimestre) y PFP-2021 (I, II y III trimestres)

Áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa

Modalidad: aprovechamiento y participación



Fuente: Información recopilada a través del instrumento que evalúa los logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

4. Valoración total de las actividades de formación permanente

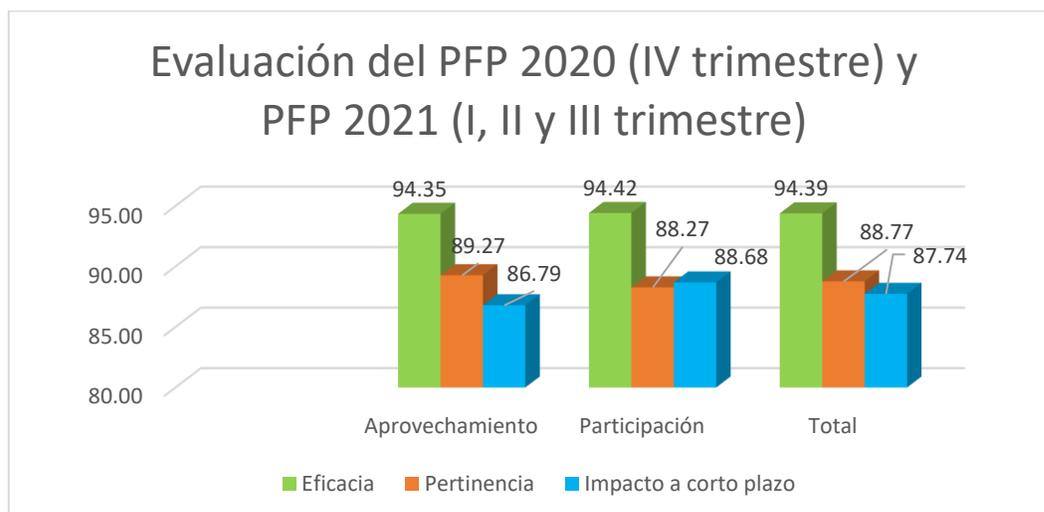
En el gráfico N.º 6, se presenta la valoración de la totalidad de las actividades; así como los resultados obtenidos por cada criterio evaluado.

Gráfico N.º 6: Resultados de la evaluación, según los criterios definidos en el MODEVA-PFP

Evaluación del PFP-2020 (IV trimestre) y PFP-2021 (I, II y III trimestres)

Áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa

Modalidad: aprovechamiento y participación



Fuente: Base de datos con la información recopilada de los Focap 2 y 4 del Sigad, y a través del instrumento que evalúa los logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

Tomando en cuenta las actividades de formación del PFP 2020 (IV trimestre) y del PFP 2021 (I, II y III trimestres) consideradas en este estudio, en el gráfico N.º 6 se evidencia que, tanto en las actividades de aprovechamiento como en las de participación, el criterio de evaluación con una valoración más alta es el criterio de eficacia. En el criterio de pertinencia, las actividades de aprovechamiento son mejor evaluadas (89.27 %); y en el criterio de impacto, las de participación

resultaron mejor valoradas (88.68 %). En términos generales, el criterio mejor evaluado fue el de eficacia (94.39 %), y el de menor valor porcentual es el de impacto a corto plazo (87.74 %). Todos los criterios son evaluados de forma cualitativa, de acuerdo con la categoría MODEVA-PFP, como **muy buenos**.

5. Evaluación cualitativa de las actividades de formación permanente, según modalidad

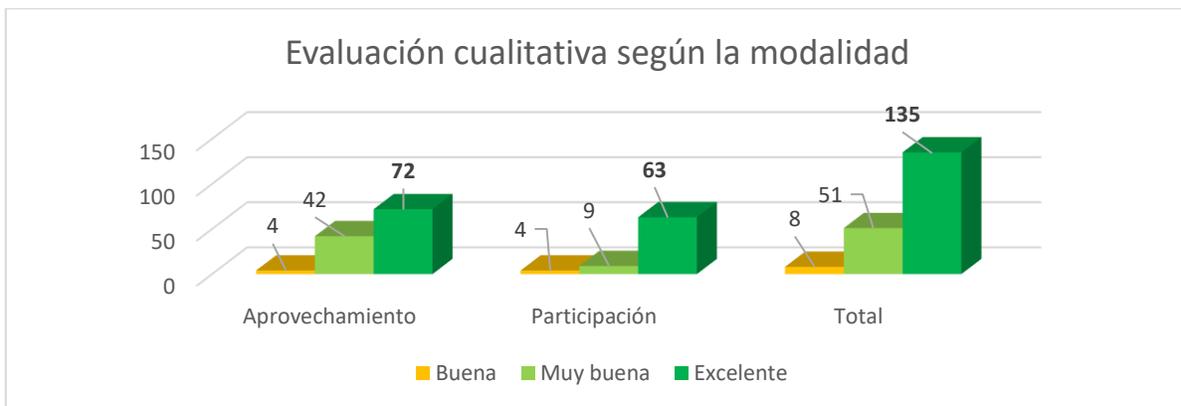
En el gráfico N.º 7, se presenta la distribución de las actividades de formación permanente, de acuerdo con los resultados cualitativos obtenidos.

Gráfico N.º 7: Resultados cualitativos de las AFP

Evaluación del PFP-2020 (IV trimestre) y PFP-2021 (I, II y III trimestres)

Áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa

Modalidad: aprovechamiento y participación



Fuente: Información recopilada a través del instrumento que evalúa los logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

En el gráfico N.º 7, se observa que las AFP, en general, son evaluadas como **muy buenas**, de acuerdo con la valoración cualitativa en la que se basa el MODEVA-PFP; sin embargo, al comparar los resultados por modalidad, se destaca que las AFP de la modalidad de aprovechamiento obtienen una mejor

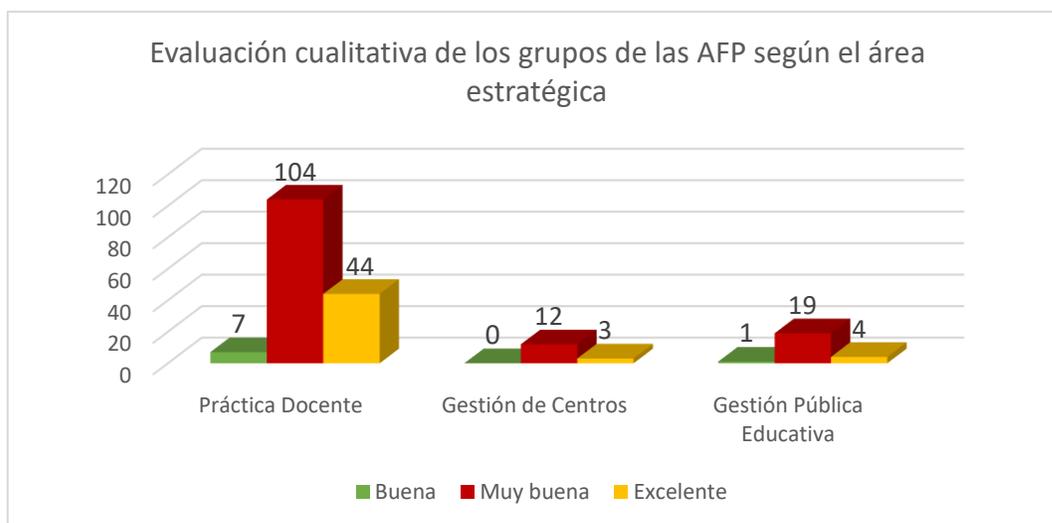
valoración en la categoría cualitativa de **excelente**, en relación con las de participación.

6. Evaluación cualitativa de las actividades de formación permanente, según área estratégica

En el Gráfico N.º 8, se presenta la distribución de las actividades de formación permanente, de acuerdo con los resultados cualitativos obtenidos.

Gráfico N.º 8: Resultados cualitativos de los grupos de las AFP según área estratégica

Evaluación del PFP-2020 (IV trimestre) y PFP-2021 (I, II y III trimestres)
Áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa.



Fuente: Información recopilada a través del instrumento que evalúa los Logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

En el Gráfico N.º8, se observa que la evaluación cualitativa que corresponde a la categoría **muy buena** es la que predomina en las tres áreas estratégicas con un 70 %, seguida de la categoría **excelente** (26 %) y en menor frecuencia está la categoría correspondiente a **buena** (4 %).

Si se observa el área estratégica de prácticas docentes, de los 155 grupos clasificados en esta área, 104 fueron evaluados como **muy buenos**, lo cual corresponde al 67 %. En el área estratégica de gestión de centros educativos, de los 15 grupos clasificados en esta área, la mayoría (12) fueron evaluados como **muy buenos**, lo que corresponde al 80 %, y en el área estratégica gestión pública educativa, de los 24 grupos, 19 fueron evaluados como **muy buenos**, lo cual corresponde al 79 %.

7. Estrategias implementadas a partir del conocimiento adquirido, según el instrumento de consulta aplicado

En la consulta de logros a corto plazo, como se mencionó en el apartado **Instrumento y procedimiento para el levantamiento de datos**, se utilizan dos tipos de instrumentos, según la finalidad:

1. Instrumento orientado a la implementación de lo aprendido
2. Instrumento orientado al desarrollo profesional.

En ambos instrumentos, se realiza una serie de preguntas abiertas para que el personal capacitado indique las estrategias de mediación, procedimientos o procesos aplicados, según el área estratégica para la mejora en el desempeño laboral; así como las razones por las cuales las personas capacitadas manifiestan que no han podido implementar lo aprendido.

Con la finalidad de mejorar y fortalecer el diseño curricular de las AFP, para futuras réplicas, también se solicita a la población participante consultada, mediante una pregunta abierta, emitir observaciones o comentarios con respecto a la actividad de formación recibida y la implementación de lo aprendido.

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas abiertas, agrupadas en categorías, según el instrumento utilizado.

7.1 Instrumento orientado a la implementación de lo aprendido

A partir de la consulta realizada a las personas consultadas para que indicaran si han implementado al menos una acción en el contexto laboral, se agruparon las respuestas recibidas en cinco categorías, como se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro N.º 3: Estrategias implementadas

Área estratégica	Categorías en función de las estrategias implementadas					
	Mejora del desempeño laboral, según la temática	Promoción de actividades dinámicas, participativas e innovadoras	Mejora de habilidades, actitudes y competencias digitales	Fomento del aprendizaje y trabajo colaborativo	Contextualización del aprendizaje	Total
Prácticas docentes	442	397	114	107	81	1141
Gestión de centros educativos	45	17	28	23	1	114
Gestión pública educativa	28	6	9	2	3	48
Total	515	420	151	132	85	1303

Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

En el cuadro anterior, se presentan los aportes de las AFP con respecto a las estrategias implementadas por la persona participante en su quehacer laboral, agrupadas en categorías. El análisis de la información contenida en el cuadro anterior se realiza con las dos categorías de mayor frecuencia por área estratégica.

En el área de prácticas docentes, se observa que las estrategias más utilizadas se enfocan hacia el mejoramiento del desempeño laboral, haciendo uso de las tecnologías para fomentar los aprendizajes, implementar los nuevos conocimientos, desarrollar propuestas utilizadas en la actividad de formación, entre otros. La segunda categoría con mayor frecuencia de implementación corresponde a la promoción de actividades más dinámicas, participativas e innovadoras; por ejemplo, se menciona la elaboración de collage digitales, el uso de videos para fortalecer la mediación pedagógica, la resolución de casos, los debates, las dramatizaciones y las diversas actividades lúdicas con base en las necesidades de cada estudiante.

Al igual que el área estratégica de prácticas docentes, en la de gestión de centros educativos, la categoría con más estrategias de implementación contribuyen al mejoramiento del desempeño laboral en cuanto al control interno, desarrollo de procesos, la articulación entre las acciones institucionales y regionales, al plan anual, a la evaluación de resultados de las acciones ejecutadas, a los procesos de evaluación institucional, al uso de herramientas tecnológicas, al diagnóstico y a la planificación estratégica para realizar mejoras. La segunda categoría en el orden de mayor frecuencia corresponde a la que contribuye al mejoramiento de habilidades, actitudes y competencias digitales; aquí se toman en cuenta, por ejemplo, las estrategias que fomentan las relaciones interpersonales, una comunicación más abierta, directa y asertiva con las personas estudiantes.

En el área estratégica de gestión pública educativa, las dos categorías con mayor frecuencia de implementación, al igual que el área estratégica gestión de centros educativos, corresponde a las que contribuyen al mejoramiento del desempeño laboral, según la temática de la AFP y al mejoramiento de habilidades, actitudes y competencias digitales.

Cuadro N.º 4: Razones por las que no se han implementado estrategias, agrupadas en categorías

Categorías acerca de la falta de implementación							
Área estratégica	Situaciones administrativas, tipo de puesto que desempeña	Situaciones presentadas con el curso	Limitaciones institucionales	Factores de tiempo	Situación de pandemia	Situaciones personales	Total
Prácticas docentes	120	51	54	32	23	13	293
Gestión de centros educativos	5	5	3	0	1	1	15
Gestión pública educativa	12	8	1	0	3	3	27
Total	133	64	58	32	27	15	335

Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

En el cuadro anterior, se visualiza que, en las tres áreas estratégicas, la categoría que se relaciona con las situaciones administrativas o el tipo de puesto que desempeñan las personas consultadas, son las razones principales por las que no han implementado estrategias en el quehacer laboral; por ejemplo, en el área estratégica prácticas docentes se menciona que, en el momento de la consulta, estaban sin nombramiento o impartiendo otro nivel, sub-área o especialidad, en la que no se ponía en práctica lo aprendido. Otras personas mencionan que no se había presentado el momento para implementar lo

aprendido o que requerían tiempo dentro de la jornada laboral para planear estrategias. En el área estratégica gestión de centros educativos, se menciona que no se implementaron estrategias por las siguientes razones: ascenso laboral a otra institución, la falta de oportunidad y el presupuesto. Finalmente, en el área estratégica de gestión pública educativa, se menciona, entre otras, que no se han implementado estrategias debido a la superposición de actividades, al poco tiempo para el desarrollo de actividades y por situaciones de salud.

La segunda categoría en la que se mencionan más razones por las que no se implementaron estrategias en el quehacer laboral, en el caso del área estratégica prácticas docentes, corresponde a las limitaciones institucionales relacionadas con recursos materiales y tecnológicos, y acceso a internet. A su vez, en las áreas estratégicas gestión de centros educativos y gestión pública educativa, la categoría que ocupa el segundo lugar en orden de frecuencia, está relacionada con situaciones presentadas con el curso; por ejemplo, que este no brindó actividades de acuerdo a la realidad de la persona participante, fue muy teórico y que la capacitación no fue pertinente con respecto a las necesidades laborales.

A continuación, se presentan, según las categorías establecidas, los datos absolutos de las observaciones obtenidas en las actividades del IV trimestre del PFP 2020 y las del I, II y III trimestres del PFP 2021.

Cuadro N.º 5: Observaciones generales a partir de las respuestas recibidas sobre las AFP impartidas

Categorías a partir de las observaciones brindadas por las personas participantes				
Categorías	Áreas estratégicas			Total
	Prácticas docentes	Gestión de centros educativos	Gestión pública educativa	
Metodología del curso	174	19	4	197
Continuidad y acompañamiento	164	14	3	181
Satisfacción	140	0	2	142
Tiempo	109	14	5	128
Recursos materiales y tecnológicos	84	12	1	97
Contenidos y actividades	53	8	1	62
Ambiente virtual de aprendizaje	33	8	1	42
Persona facilitadora	29	6	0	35
Evaluación	19	2	1	22
Total por área estratégica	805	83	18	906

Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

En el cuadro N.º. 5, se muestran las categorías relacionadas con las observaciones brindadas por las personas participantes y, a continuación, se detallan algunos ejemplos. En las áreas de prácticas docentes y gestión de centros educativos, las de mayor frecuencia están relacionadas con la metodología del curso y con la necesidad de recibir continuidad en las

capacitaciones y el acompañamiento en estas. Las personas consultadas, por ejemplo, consideran que la metodología debe ser más práctica, contextualizada y con una estrategia metodológica presencial. Para el área de gestión pública educativa, lo relacionado con el tiempo y la metodología del curso es lo más relevante en los comentarios; por ejemplo, opinan que las AFP deberían tener más horas para abordar los contenidos, realizar las actividades y que se tome en cuenta el Calendario escolar con el propósito de que no exista traslape de horario con las celebraciones patrias. Cabe destacar que este análisis se basó en las dos categorías de mayor frecuencia; sin embargo, en el cuadro se muestran otras siete categorías adicionales con menor frecuencia, pero de igual importancia.

7.2 Instrumento orientado al desarrollo profesional

Este instrumento abarca las tres áreas estratégicas (prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa), en el que se evalúan las AFP cuya finalidad es el desarrollo profesional. Contiene dos preguntas abiertas: de la primera se obtienen aspectos que contribuyeron en el desarrollo personal y profesional de las personas capacitadas, a partir de la actividad de formación recibida; y de la segunda, se extraen comentarios para la mejora y el fortalecimiento de futuras réplicas. A continuación, se muestran los resultados agrupados en categorías.

Cuadro N.º 6: Contribución al desarrollo personal y profesional del personal capacitado

Categorías de elementos en los que contribuyó la AFP						
Habilidades, destrezas y competencias	Actividades más dinámicas, creativas y participativas	Trabajo colaborativo	Actualización	Mejora del desempeño laboral y personal	Contextualización del aprendizaje	Total
792	436	159	100	93	25	1605

Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

De acuerdo con el cuadro N.º 6, la categoría que contribuyó más al desarrollo profesional y personal, corresponde a la relacionada con el mejoramiento de habilidades, destrezas y competencias, en las que 792 respuestas están asociadas con esta categoría; por ejemplo, con las herramientas tecnológicas, la comunicación y las relaciones interpersonales.

Las AFP orientadas al desarrollo profesional; además, han favorecido a la promoción de actividades más dinámicas, creativas y participativas. Esta categoría ocupa el segundo lugar de mayor frecuencia, y, entre las estrategias que mencionan las personas participantes, se destacan las relacionadas con el uso de las TIC, las nuevas formas de transmitir los aprendizajes, la enseñanza desde un aprender haciendo, un abordaje pedagógico interdisciplinario y la promoción de la motivación en el estudiantado.

A continuación, en el cuadro N.º 7, se presentan las observaciones obtenidas, según las categorías establecidas, en las actividades del IV trimestre del PFP 2020 y las del I, II y III trimestres del PFP 2021.

Cuadro N.º 7: Observaciones generales a partir de las AFP de desarrollo profesional

Observaciones de las personas participantes referente a las AFP de desarrollo profesional	
Categorías	Cifras absolutas
Satisfacción con el desarrollo de la AFP	465
Metodología del curso	220
Continuidad de los cursos y el acompañamiento	203
Desarrollo de la AFP	174
Persona facilitadora	124
Tiempo (duración, periodo en el que se imparte)	120
Recursos materiales y tecnológicos	86
Ambiente virtual	65
Sistema de evaluación	52
Totales	1509

Fuente: Base de datos creada a partir de la información recopilada con el Cuestionario de logros a corto plazo, según el MODEVA-PFP.

En el cuadro N.º 7, se muestran las categorías relacionadas con las observaciones brindadas por las personas participantes, y a continuación se detallan algunos ejemplos. Se destaca que la satisfacción hacia la AFP es la categoría con mayor frecuencia. En esta categoría, las AFP son consideradas de muy buena calidad, provechosas, muy acertadas, de gran ayuda, sumamente prácticas, factibles de llevar, acordes con las nuevas tendencias educativas y muy enriquecedoras, por ejemplo.

Con el fin de que las observaciones contribuyan al mejoramiento de las futuras implementaciones de las AFP, las personas participantes aportan sugerencias relacionadas con la metodología del curso, en las que se destaca que las AFP deben ser más prácticas, presenciales o bimodales y, de continuar con la virtualidad, se sugiere que sean sincrónicas. También se menciona que, para mejorar las AFP, se deben utilizar ejemplos, técnicas o propuestas acordes con la

realidad actual, que sean más dinámicas, lúdicas, interactivas y se tomen en cuenta casos o vivencias exitosas para replicar. Así mismo, consideran importante que se brinde más capacitación en nuevas temáticas y dar continuidad a los temas abordados.

VII. Conclusiones

En este apartado, se presentan las conclusiones de la evaluación del PFP - 2020 (I trimestre) y PFP-2021 correspondientes al I, II y III trimestres de las tres áreas estratégicas en las modalidades de aprovechamiento y participación, de acuerdo con el MODEVA-PFP.

- Con respecto a la eficacia, solo las actividades de formación con modalidad de participación, en el componente relacionado a la satisfacción con el desempeño de la persona facilitadora, fueron valoradas como **excelentes** (95.5 %). En la modalidad de participación al no haber calificación del rendimiento de la persona participante, se puede inferir que se debe al hecho de no existir el mismo de nivel de exigencia por parte de la persona facilitadora hacia la persona participante para el cumplimiento y entrega de los productos solicitados para ser evaluados. Tanto las AFP de aprovechamiento (94.35 %) como las de participación (94.42 %) son consideradas muy buenas en el criterio de eficacia, de acuerdo con la escala cualitativa del MODEVA-PFP.
- Con respecto al criterio de pertinencia de las AFP, las actividades de aprovechamiento, en el área estratégica de prácticas docentes (82.04 %) son las menos pertinentes comparadas con las de las áreas estratégicas de gestión de centros educativos (90.29 %) y con las de gestión pública educativa (93 %). Las AFP dirigidas a las personas docentes, según indica el personal consultado, no siempre están contextualizadas a las necesidades de la población meta.
- Las AFP de participación, de autoformación, son evaluadas como menos pertinentes (85.76 %) si se comparan con las otras estrategias metodológicas: presencial, virtual y mixta, en las que el promedio corresponde al 91.73 %.

- De acuerdo con la opinión de las personas encuestadas, el impacto a corto plazo de las AFP en el área estratégica prácticas docentes (86.40 %), es menor que el percibido en las áreas estratégicas de gestión de centros educativos (89.85 %) y gestión pública educativa (90.77 %). De lo anterior, se concluye que las AFP dirigidas a la gestión de centros educativos y a la gestión pública educativa son actividades más específicas al quehacer de las áreas respectivas, a diferencia del área prácticas docentes en la que la mayoría de las temáticas son abordadas de manera general, por tanto, no logran tener mayor impacto en el quehacer laboral.
- Los factores que más favorecen la implementación de lo aprendido son el compromiso del personal capacitado y el apoyo de las jefaturas. De lo anterior, se concluye que, a pesar de las limitaciones que tiene el personal capacitado, este se siente comprometido a implementar los nuevos conocimientos, con la colaboración de otras personas funcionarias con quienes labora.
- Independientemente del área estratégica y la modalidad, la mayoría de las AFP (70 %) son valoradas como muy buenas, de acuerdo con las categorías cualitativas utilizadas en el MODEVA-PFP, lo que implica que son consideradas muy eficaces, muy pertinentes y de mucho impacto a corto plazo.
- Dentro de las estrategias, procesos o procedimientos que se han implementado a partir de las AFP recibidas, la mayoría (935) han contribuido con el mejoramiento en el desempeño laboral y con la promoción de actividades más dinámicas, participativas e innovadoras.
- El principal factor que dificulta la implementación de lo aprendido, en las tres áreas estratégicas, son las situaciones administrativas (133). En el área estratégica prácticas docentes, el segundo factor que impide la implementación son las limitaciones institucionales: recursos materiales y tecnológicos (54); a

diferencia de las áreas estratégicas gestión de centros educativos y gestión pública educativa, que tienen como segundo factor las situaciones presentadas con la AFP: contextualización y poco práctico (13).

- Las observaciones y comentarios más frecuentes de las personas participantes están relacionadas con la metodología del curso (197) y con la manifestación de que se brinden más capacitaciones y acompañamiento (181).
- Las AFP cuya finalidad es el desarrollo profesional, contribuyen con mayor frecuencia en el mejoramiento de habilidades, destrezas y competencias (792), así como en la promoción de actividades más dinámicas, creativas y participativas (436).
- Las AFP de desarrollo profesional han sido satisfactorias (465); sin embargo, se deben realizar ajustes de mejora en cuanto a la metodología de la actividad formativa (220), así como brindar más capacitación y acompañamiento (203).

VIII. Recomendaciones

Al término de esta evaluación, y de acuerdo con los resultados obtenidos, se brindan las siguientes recomendaciones:

- Para mejorar la pertinencia de las actividades de aprovechamiento, dirigidas a prácticas docentes, es importante hacer un diagnóstico de las necesidades de capacitación, con el fin de presentar una oferta formativa contextualizada que contribuya a la mejora del desempeño laboral; además, cuando se planifique y diseñe la AFP, se deben revisar los contenidos temáticos, las estrategias metodológicas, los recursos didácticos y tecnológicos, de tal forma que sean lo más actualizados posible e interactivos.
- Que las instancias que gestionan los procesos de formación permanente brinden acompañamiento al personal capacitado, con el propósito de apoyar la implementación de estrategias, procesos o procedimientos los cuales sean útiles en su quehacer laboral, a partir de la AFP recibida.
- Que las instancias gestoras, las cuales promueven los procesos de formación, brinden continuidad, de forma que no sean capacitaciones aisladas, sino procesos formativos continuos y frecuentes, en los que, con cada actividad de formación, se logre un nivel más avanzado en la complejidad.
- Con el fin de contribuir y fortalecer la implementación de los conocimientos adquiridos por personal el capacitado, a partir de las AFP recibidas, es importante que se informe al personal de dirección de los centros educativos, por parte de la instancia que gestiona la actividad, acerca de la propuesta curricular de las AFP en las que participa el personal docente, para contar con la colaboración de las jefaturas.
- Con respecto a la metodología y mediación utilizada en el desarrollo de las AFP, se debe revisar que exista un balance entre lo teórico y lo práctico, para

que la persona participante se sienta satisfecha con la interactividad durante el desarrollo de la AFP.

- Que las instancias gestoras, las cuales ofertan las AFP, brinden continuidad, de forma que no sean actividades aisladas, sino procesos formativos permanentes y frecuentes, en los que, con cada actividad de formación, se logre un mayor de nivel profundidad.

IX. Referencias

- Camacho, C.A. (2014, agosto). La autoevaluación en el aula. Un método innovador para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en la formación de maestras y maestros. *Integra Educativa*, 7, (2).
(http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432014000200010#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20de%20autoevaluaci%C3%B3n%20consiste,medir%20la%20asimilaci%C3%B3n%20de%20conocimientos).
- Consejo Superior de Educación. (2017). Política educativa: la persona centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad.
(<https://www.unicef.org/costarica/media/476/file/La-persona-centro-del-proceso-educativo-y-sujeto-transformador-de-la-sociedad.pdf>)
- Dirección General de Servicio Civil, Centro de Capacitación y Desarrollo – CECADES. (2018). Guía instructiva para el reconocimiento de actividades de capacitación. (<http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/INS-03%20GU%c3%8dA%20INSTRUCTIVA%20%20Reconocimiento%20de%20actividades%20capacitaci%c3%b3n%20VF.pdf>)
- Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano [IDPUGS]. (2017,1 de setiembre). SIGAD. (<https://sigad.mep.go.cr/formacionpermanente/>)
- Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2018). Orientaciones técnicas para la elaboración del Plan de Formación Permanente.
(https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/orientaciones_pfp_0.pdf)

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2020-2021). Plan de Formación Permanente.

(<https://sigad.mep.go.cr/formacionpermanente/controlpanel/pfp/ListaPlanesFormacionPermanente.aspx>)

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2021). Modelo de Evaluación del Plan de Formación Permanente MODEVA-PFP.

(https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/documento_modeva.pdf)

Ley N.º 8697 de 2009. (2009, 27 de enero). Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. Diario oficial La Gaceta N.º 18, Alcance 4 A.

(http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=64758&nValor3=75288&strTipM=FN)

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2017). Manual de evaluación para intervenciones públicas.

(<https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/methodology/M anual%20de%20Evaluacio%CC%81n%20para%20Intervenciones%20Pu% CC%81blicas.pdf>)

Reglamento de la Ley 8697 de 2011. (2011, 12 de octubre). Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. Diario oficial La Gaceta N.º196.

(https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2011/10/12/COMP_12_10_2011.html)

Resolución R-DG-165-2017, artículo 18, capítulo 4. (2017, 20 de octubre).

Dirección General de Servicio Civil (Miriam Rojas González, S.

G). ([http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/R-DG-165-2017%20-](http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/R-DG-165-2017%20-%20SUCADES%20-%20Derogatoria%20DG-153-2013.pdf)

[%20SUCADES%20-%20Derogatoria%20DG-153-2013.pdf](http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/R-DG-165-2017%20-%20SUCADES%20-%20Derogatoria%20DG-153-2013.pdf))

Reyes Tejada, Y (2003). Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y la asertividad en estudiantes del primer año de Psicología de la UNMSM [Tesis para optar por título profesional de psicólogo, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
(https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Salud/Reyes_T_Y/T_completo.pdf)

X. Anexos

Anexo N.º 1

Instrumento de autoevaluación		
Para uso en AFP con modalidad de participación		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Eficacia	Resultado de la autoevaluación en relación con el aprendizaje, los contenidos, habilidades obtenidas, disposición para aplicar lo aprendido y el desempeño laboral.	1. Adquirir nuevos conocimientos.
		2. Comprender los contenidos desarrollados en la actividad.
		3. Fortalecer habilidades que me ayuden en mi desempeño laboral.
		4. Tener disposición para aplicar lo aprendido.
		5. Generar un cambio positivo para mi desempeño laboral.

Anexo N.º 2

Área estratégica: prácticas docentes		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Formación profesional para la implementación de lo aprendido	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejora el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas pedagógicas. 2. Cambio de actitudes a partir de lo aprendido. 3. Implementación, con mayor solidez conceptual, del programa de estudio de su especialidad. 4. Promoción de ambientes de aprendizaje significativos, flexibles, dinámicos y participativos. 5. Aplicación de estrategias didácticas adecuadas, para el desarrollo de habilidades en el estudiantado. 6. Proposición de estrategias de mediación pedagógica, en el planeamiento didáctico, orientadas al desarrollo de habilidades. 7. Puesta en práctica de proyectos o acciones en el aula o en el centro educativo, de manera contextualizada. 8. Promoción de un ambiente educativo que favorezca la sana convivencia, la responsabilidad, el liderazgo, entre otros. 9. Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional. 10. Promoción del trabajo colaborativo entre el personal de la institución educativa.

Área estratégica: prácticas docentes		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	<ol style="list-style-type: none"> 1. El apoyo de las jefaturas. 2. Los recursos institucionales disponibles. 3. Las habilidades y competencias personales para el desarrollo de la temática. 4. La convicción propia en la temática abordada. 5. Las condiciones del estudiantado (puntualidad, interés por los estudios, cumplimiento de materiales, comportamiento adecuado).
Pertinencia	Pertinencia con políticas educativas nacionales y del contexto educativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. La congruencia con las políticas educativas nacionales vigentes. 2. La contribución con el desarrollo de la propuesta curricular vigente. 3. La contribución con la mejora del planeamiento didáctico. 4. La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora. 5. La correspondencia con las necesidades del estudiantado.

Área estratégica: Gestión de centros educativos		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Logros profesionales obtenidos con la actividad de formación	<ol style="list-style-type: none"> 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 en el ámbito educativo, desde las diferentes áreas de acción (administrativo, técnico o curricular). 6. Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de nuevas estrategias. 7. Poner en práctica planes, programas o proyectos en el ámbito administrativo 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. Promover el trabajo colaborativo, en su ámbito laboral.

Área estratégica: Gestión de centros educativos		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	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 educativas nacionales y del contexto educativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. La congruencia con las políticas educativas 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 en el puesto de trabajo.

Área estratégica: Gestión pública educativa		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Logros profesionales obtenidos con la actividad de formación	<ol style="list-style-type: none"> 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 integrantes del grupo de trabajo.

Área estratégica: Gestión pública educativa		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las directrices o los lineamientos ministeriales. 2. El apoyo de la jefatura. 3. Los recursos institucionales disponibles. 4. El acompañamiento técnico recibido. 5. El compromiso de otras personas funcionarias con quienes labora.
Pertinencia	Pertinencia con políticas educativas nacionales y del contexto educativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. La congruencia con las políticas educativas 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 en el puesto de trabajo.

Anexo N.º 3

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

Informe de la evaluación del Plan de Formación Permanente del Ministerio de Educación Pública 2020-2021

