

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-111-2023
Fecha: 10-08-2023

Para: Yaxinia Díaz Mendoza
Directora de la Dirección de Gestión del Talento Humano

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Mauricio Aguilar García
Asesor nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

C. c. Karla Salguero Moya
Directora ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional
Uladielao Gámez Solano

Asunto: Entrega de informe técnico de evaluación

Estimada señora:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: **2023-132, Inteligencia emocional enfocado a la asertividad en el liderazgo gerencial (grupo 1)**, correspondiente al II trimestre de 2023, ejecutada por la dependencia gestora: **Dirección de Gestión del Talento Humano**. El propósito del informe es que se constituya en un insumo para la mejora del proceso de formación continua, en el cual está enmarcada esta actividad.

I- INTRODUCCIÓN

En este informe, se presentan los resultados obtenidos en la evaluación de la actividad de formación permanente (AFP) realizada por su dependencia gestora, según el modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente (MODEVA-PFP), diseñado por el Departamento de Seguimiento y Evaluación (DSE), con la finalidad de identificar los logros y resultados en cuanto a los criterios de evaluación de la eficacia, la pertinencia y el impacto a corto plazo en el personal capacitado, para construir evidencias que favorezcan la toma de decisiones y el planteamiento de propuestas de mejora de los procesos de formación permanente, dirigidos al personal del Ministerio de Educación Pública (MEP).

Se conceptualiza la eficacia como la medida en que se cumplen los objetivos de la AFP, en cuanto al aprendizaje, la satisfacción de las personas participantes y el desempeño de las personas facilitadoras, o bien, con el ambiente virtual de aprendizaje, según corresponda, de acuerdo con la estrategia metodológica utilizada para implementar la actividad formativa.

La pertinencia se refiere a la medida en que la AFP responde y es congruente con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y los requerimientos de la política educativa.

El impacto a corto plazo valora el aporte de la AFP en el fortalecimiento de los desarrollos personal, profesional e institucional y los factores que han favorecido la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, según la percepción de las personas capacitadas.

Estos criterios de evaluación son valorados a partir de la aplicación de diferentes instrumentos, durante el proceso de formación y posterior a este. La información es registrada y cuantificada en el Sistema de Gestión y Administración del Desarrollo Profesional (Sigad). A partir de los resultados, se obtiene una valoración cuantitativa y otra cualitativa, según lo establecido en el MODEVA-PFP.

La información cualitativa adicional que se reporta está relacionada con la implementación de lo aprendido en el quehacer laboral e incluye, además, observaciones y recomendaciones para la mejora de futuras actividades de formación permanente.

Los datos que se reflejan en todas las tablas son tomados de los diferentes instrumentos de evaluación proporcionados por el Sigad. Cuando ha sido necesario, la información se obtiene mediante los formularios de Microsoft Forms.

II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

1- Información de la Actividad de Formación Permanente

Actividad 2023-132: Inteligencia emocional enfocado a la asertividad en el liderazgo gerencial

Tabla 1

Características de la AFP

Trimestre	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP
II-2023	21/04/2023	28/04/2023	Participación	Mixta (presencial-virtual)	Curso
Tipo					
Tipo	Población meta por estrato	Duración de la actividad	Área estratégica	Finalidad de la AFP	Condición de la AFP
Con financiamiento del IDPUGS a la medida	Profesional jefatura	16 horas	Gestión pública educativa	Implementación	Convocatoria

2- Resultados de la AFP

Tabla 2

Evaluación de la persona facilitador y número de consultados, según la evaluación realizada

N.º de grupo	Persona facilitadora	Evaluación a la persona facilitador	EVALUACIÓN REALIZADA							
			N.º de participantes en la AFP			Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	
							Desarrollo de la AFP	Persona facilitadora	Cuestionario a participantes	
			Total	Aprobados	Reprobados	N.º de personas consideradas	N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas
01	Alexander Aguilar Soto	100	36	36	0	36	27	36	36	27

Tabla 3

Resultados de la actividad de formación según el MODEVA-PFP

N.º de grupo	EVALUACIONES REALIZADAS				Resultado	
	Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	MODEVA-PFP	
		Desarrollo de la AFP	Persona facilitadora		Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
	Valor 20 %	Valor 15 %	Valor 15 %	Valor 50 %		
01	17,50	15	15	42, 04	89,54	Buena
Interpretación cualitativa de los datos: Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo						

2.1- Resultados cualitativos

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas abiertas del cuestionario aplicado a la población consultada, en relación con la implementación de lo aprendido en el ámbito laboral y las sugerencias para la mejora de las actividades de formación.

Tabla 4

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

Categorías	Descripción	Cantidad de menciones
Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral	Sesiones de trabajo conjuntas, mejoramiento en la comunicación, en el clima organizacional, la asertividad, el liderazgo para la toma de decisiones, la realización de matrices de control de datos, empatía para comunicar los lineamientos, mayor seguimiento en la gestión, espacios de escucha y apoyo en los procesos, mayor análisis y realimentación e involucramiento en las funciones estratégicas, atención al usuario y trabajo en equipo, mejora en la gestión general del departamento, coordinación de procesos, etc.	19
Otros comentarios	“Someraamente se han tratado de incorporar, no obstante, no se han generado mediante un procedimiento concreto”.	1
Total		20

Tabla 5

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

Observaciones obtenidas de la población consultada		Cantidad de menciones
Categorías	Descripción	
Factores administrativos	“Exceso de trabajo”	1
Otros	“Las mejoras aprendidas se han aplicado a nivel laboral y unos de los puntos (...) que más falla el personal es por la comunicación, que no fluye, y eso se evidenció”.	1
Total		2

Tabla 6

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

Observaciones obtenidas de la población consultada		Cantidad de menciones
Categorías	Descripción	
Planificación y diseño curricular de la AFP	Extender la duración del curso	3
	Planear de una mejor forma el abordaje de los contenidos	1
Desarrollo de la AFP	Ampliar o profundizar los contenidos	1
	Brindar más estrategias o actividades para el abordaje de la temática	1
Ambiente virtual de aprendizaje	Contar con material o recursos virtuales descargables, o ampliarlos	1
Necesidades planteadas	Continuar con procesos de formación <ul style="list-style-type: none"> • Que participen más personas funcionarias y no solo jefaturas. 	3
	Acompañamiento técnico posterior a la AFP	1
Otros comentarios	Satisfacción con la actividad de formación <ul style="list-style-type: none"> • Estuvo muy bien, excelente actividad, práctica 	3
	Contribución con el desarrollo profesional: <ul style="list-style-type: none"> • Ha implementado los aprendizajes en su quehacer 	1
	“Yo voy a exponer un criterio muy personal, me considero una persona que me gusta mejorar tanto personal como laboral cada día, (en todos los ámbitos); sin embargo, se puede ver que muchas de las personas que igualmente asisten a estas actividades, siguen siendo jefes autocráticos, no les importa el factor humano si no están a los pies de ellos y esto me da mucha tristeza, porque al final me pregunto de qué sirve, o de qué nos sirve, será cuestión de valores y personalidad. Pero, en resumen, yo trato de sacar el mejor provecho para ser cada día una mejor persona”.	1

	<p>“... introducir más personal a efectos de hacerle frente a las cargas laborales, para que de esta manera se pueda invertir más tiempo en aspectos de desarrollo profesional y personal en aras de mejorar las relaciones de índole laboral en proporción directa con la eficiencia y calidad”.</p>	<p>1</p>
	<p>Debería pensarse en capacitaciones más específicas, sobre temas puntuales que no necesariamente involucran a todas las personas que son convocadas para capacitarse, pocas capacitaciones nos permiten actualizar conocimientos necesarios en cada área, que nos ayuden a mejorar y resolver mejor diversos asuntos puestos bajo nuestra responsabilidad. Hay muchas capacitaciones que no se logran aprovechar lo suficiente, sea porque son impartidas en tiempo récord, sin un verdadero acompañamiento, abundantes en poquísimos tiempo, pareciera que en ocasiones se asume que dominamos los temas que se imparten, no se da equilibrio en relación con las obligaciones que se tienen y cada vez que hay una capacitación estamos más preocupados en lo que estamos dejando de hacer, en el trabajo que se acumula, y no necesariamente en aprender, casualmente porque el trabajo es excesivo.</p>	<p>1</p>
Total		18

III- RECOMENDACIONES GENERALES

- Promover la divulgación de los resultados de esta evaluación con el personal responsable del diseño y la ejecución de las AFP que se imparten desde su dependencia gestora, para su realimentación y mejora, considerando los criterios de eficacia, pertinencia e impacto a corto plazo.
- En relación con la eficacia de la AFP, considerar la valoración del desempeño de las personas facilitadoras y la satisfacción con la actividad de formación para contribuir, de la mejor manera, con los desarrollos personal y profesional de las personas capacitadas.
- Valorar, de acuerdo con los resultados obtenidos, si la AFP brindada ha sido suficiente para generar los cambios esperados a corto, mediano y largo plazos.
- Informar, a las personas participantes, acerca de la importancia de responder la consulta que se ha de realizar, a través del correo electrónico, tres meses después de la fecha de finalización de la AFP y, de este modo, contar con un mayor número de respuestas para culminar, con éxito, el proceso evaluativo.

IV- ANEXOS

1- Resumen del modelo de evaluación del Plan de Formación Permanente (MODEVA-PFP)



2- Interpretación de los resultados

Para la interpretación de resultados, el MODEVA-PFP toma como referencia la escala numérica establecida por el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES). A partir de esta escala, se establecen cinco categorías cualitativas de evaluación (*Excelente, Muy buena, Buena, Regular e Insuficiente*). Estas categorías se identifican con los colores del semáforo, de manera que facilite el análisis y la interpretación, tal y como se muestra en la tabla siguiente:

Evaluación cuantitativa	Evaluación cualitativa	Interpretación según el MODEVA-PFP
95 a 100	Excelente	Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total impacto a corto plazo
90-94.99	Muy buena	Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo
80-89.99	Buena	Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo
60 a 79.99	Regular	Poco eficaz, poco pertinente y de poco impacto a corto plazo
0 a 59.99	Insuficiente	Totalmente ineficaz, no pertinente y sin impacto a corto plazo

3- Descripción de los criterios de evaluación

Criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
Eficacia	Medida en que se cumplen los objetivos de las AFP, en cuanto al aprendizaje obtenido, la satisfacción de las personas participantes con respecto a la actividad y al desempeño de las personas facilitadoras. Considera los siguientes aspectos:			
	1- <u>El aprendizaje logrado</u> . Valora los conocimientos y las habilidades adquiridas en la AFP, según el objetivo general y los saberes planteados en el formulario de capacitación. Este rubro del criterio varía, según la modalidad de la AFP.			20 %
	<ul style="list-style-type: none"> En las AFP de la modalidad de aprovechamiento, se refiere a la calificación final de las personas participantes. 	Focap 4	Promedio de la calificación final de las personas que asistieron, al menos, al 60 % del total de horas de la AFP.	
	<ul style="list-style-type: none"> En las AFP de la modalidad de participación, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes, a partir de su aprendizaje. 	Focap 2 (apartado de: Autoevaluación del aprendizaje)	Promedio del resultado de la autoevaluación del aprendizaje del total de respuestas registradas en el Sigad.	
	2- <u>La satisfacción de las personas participantes con la AFP</u> Considera la satisfacción con el desarrollo de la AFP y también con el desempeño de la persona facilitadora, o bien, con el ambiente virtual de aprendizaje (cuando la estrategia metodológica es de autoformación).	Focap 2 (apartado de: Evaluación de la actividad y de la persona facilitadora)	Promedio del resultado de la evaluación de la actividad y del desempeño de la persona facilitadora.	30 %
Pertinencia	Medida en que la AFP responde y es congruente con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y requerimientos de la política educativa.		Promedio de los datos obtenidos con el cuestionario aplicado a las personas participantes tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 35 %).	50 %
Impacto a corto plazo	Valora el aporte de la AFP en el fortalecimiento de los desarrollos personal, profesional e institucional y los factores que han favorecido la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, según el criterio de las personas capacitadas y las jefaturas.	Cuestionario de evaluación de pertinencia y logros a corto plazo	Promedio de los resultados del cuestionario aplicado a las jefaturas, tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 15 %).	

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

Área estratégica: Gestión pública educativa Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo Dirigido a participantes		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Logros profesionales obtenidos en la actividad de formación	1- Mejorar el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas. 2- Cambiar actitudes a partir de lo aprendido. 3- Desarrollar, con mayor conocimiento y seguridad, las funciones a su cargo. 4- Promover ambientes de trabajo dinámicos y participativos. 5- Promover la mejora continua del quehacer ministerial, desde las diferentes áreas de acción (administrativa, técnica o curricular). 6- Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de herramientas técnicas. 7- Poner en práctica planes, programas o proyectos en los ámbitos administrativo, técnico o curricular. 8- Promover la sana convivencia, la responsabilidad y el liderazgo, entre otros aspectos. 9- Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional. 10- Compartir lo aprendido con otros miembros del grupo de trabajo.
	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	1- Las directrices o lineamientos ministeriales. 2- El apoyo de la jefatura. 3- Los recursos institucionales disponibles. 4- El acompañamiento técnico recibido.
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes. 2- La contribución con la mejora del desempeño laboral. 3- La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia en la que labora. 4- La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora. 5- La relación con las responsabilidades y las tareas asignadas al puesto de trabajo.