

“Encendamos juntos la luz”

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-087-2022
Fecha: 16-08-2022

Para: Gianni Montero Lopez
Jefe del Departamento de Gestión Administrativa, IDPUGS

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación

Norma Solís Sánchez
Asesora nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

cc. Karla Thomas Powell
Directora ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional
Uladiaslao Gámez Solano

Asunto: Entrega de informe técnico de evaluación

Estimado señor:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: 2022-108, Jurisprudencia en Contratación Administrativa 2021 (grupo 1), correspondiente al II trimestre de 2022, ejecutada por la dependencia gestora: Gestión Administrativa del IDPUGS. 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 de desarrollo profesional (Sigad). A partir de los resultados, se obtiene una valoración cuantitativa y otra cualitativa, según lo establecido en el Modeva-PFP.

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

II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

1- Información de la Actividad de Formación Permanente

Actividad 2022-108, Jurisprudencia en Contratación Administrativa 2021

Tabla 1

Características de la AFP

| Modalidad | Estrategia metodológica | Clase de AFP | Tipo de AFP | Población meta | Duración de la actividad | Área estratégica | Cantidad de grupos evaluados | Fecha de ejecución |
|---------------|-------------------------|--------------|-------------|--|--------------------------|---------------------------|------------------------------|----------------------|
| participación | virtual | curso | no indica | Profesional Jefatura, Profesional ejecutor | 16 | Gestión Pública Educativa | 1 | 1/4/2022 a 29/4/2022 |

2- Resultados de la AFP

Tabla 2

Evaluación de las personas facilitadoras y número de consultados, según la evaluación realizada

| N.º de grupo | Personas facilitadoras | Evaluación a la persona facilitadora | EVALUACIÓN REALIZADA | | | | | | | | |
|----------------|----------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|-----------|------------|------------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--|
| | | | N.º de participantes en la AFP | | | Aprendizaje logrado | Satisfacción con la AFP | | Aplicabilidad de lo aprendido | | |
| | | | Total | Aprobados | Reprobados | | Desarrollo de la AFP | Personas Facilitadoras | Cuestionario a participantes | | |
| | | | | | | N.º de personas consideradas | N.º de respuestas | N.º de respuestas | N.º de personas consultadas | N.º de respuestas recibidas | |
| 1 | Jose Antonio Solera Víquez | 100 | 7 | 7 | 0 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | |
| TOTALES | Promedio (\bar{x}) | 100 | | | | | | | | | |
| | Sumatoria (Σ) | | 7 | 7 | 0 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | |

Tabla 3

Resultados de la actividad de formación según el MODEVA

| N.º de grupo | EVALUACIONES REALIZADAS | | | | Resultado | |
|---|-------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------------|-------------------------|------------------------|
| | Aprendizaje logrado | Satisfacción con la AFP | | Aplicabilidad de lo aprendido | Modeva-PFP | |
| | | Desarrollo de la AFP | Personas facilitadoras | | Valoración cuantitativa | Valoración cualitativa |
| | Valor 20 % | Valor 15 % | Valor 15 % | Valor 50 % | | |
| 1 | 19,53 | 15,0 | 15,0 | 48,0 | 97,53 | Excelente |
| Resultado total | 19,53 | 15,0 | 15,0 | 48,0 | 97,53 | Excelente |
| Interpretación cualitativa de los datos: Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total 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 de las respuestas de las personas participantes | Frecuencias absolutas |
|---|--|-----------------------|
| 1. Desarrollo de procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar la jurisprudencia actual, en los procesos de contratación - incorporar en la revisión de documentos que éstos estén acordes a la jurisprudencia del 2021 - Atender y resolver los diversos casos - Mejorar los lineamientos de contratación a la luz de la jurisprudencia revisada, para atender las demandas del IDPUGS - Revisar los procesos de contratación posterior a los ataques cibernéticos | 5 |
| Total de respuestas | | 5 |

Tabla 5

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

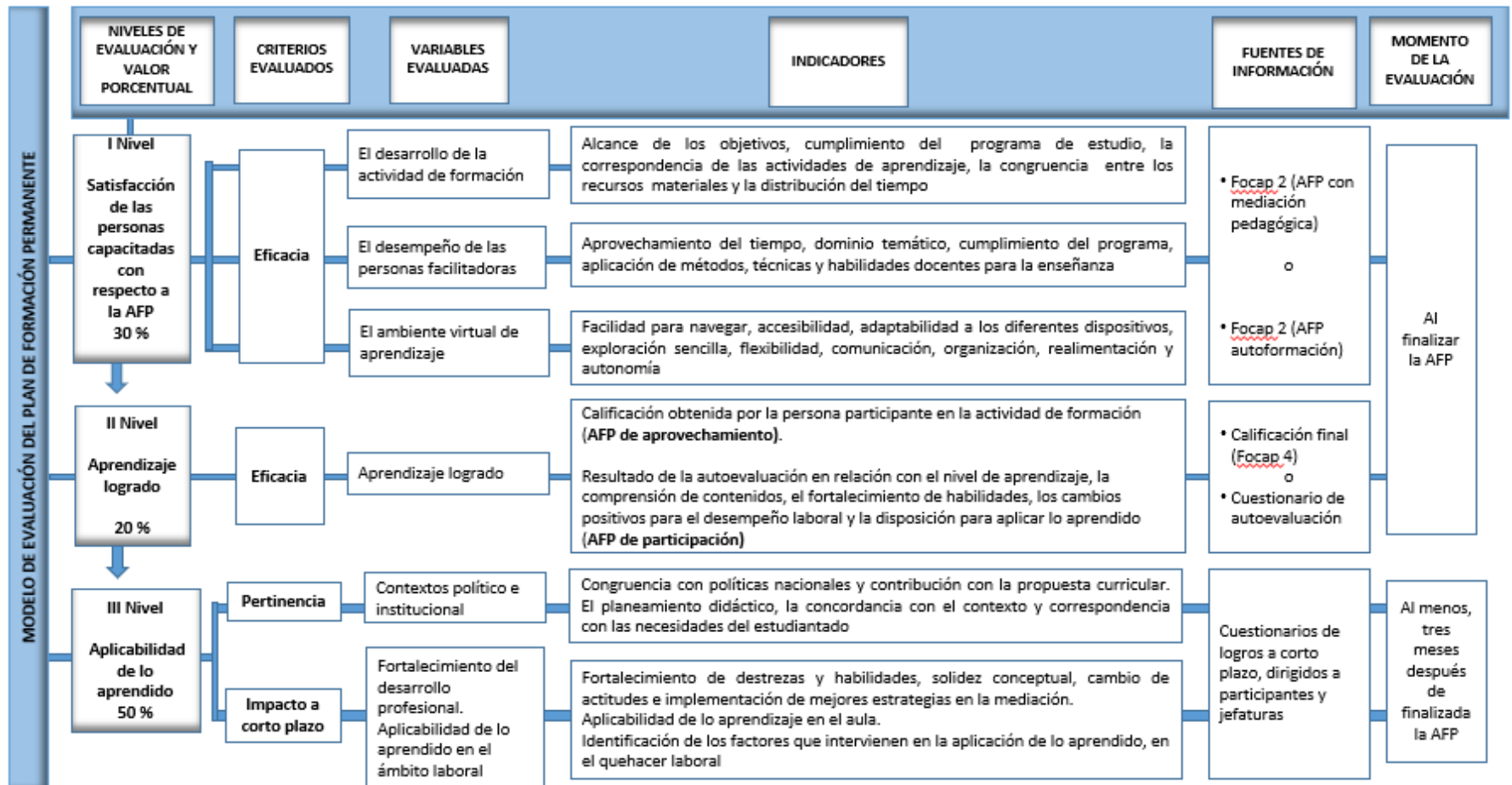
| Observaciones obtenidas de la población consultada | | Frecuencias absolutas |
|--|---|-----------------------|
| Categorías | Descripción | |
| Planificación de la AFP | Extender la duración del curso "Dada la cantidad de materia recomendaría ampliar las horas del curso" | 1 |
| Desarrollo de la AFP | Mejorar la mediación: del curso <ul style="list-style-type: none"> - Hacer el curso "lo más ameno posible para mantener la atención del participante" - "Que no sea tan magistral" | 2 |
| Total de respuestas | | 3 |

III- RECOMENDACIONES GENERALES

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

IV- ANEXOS

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



2- Interpretación de los resultados

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

| Evaluación Cuantitativa | Evaluación cualitativa | Interpretación según el Modeva-PFP |
|-------------------------|------------------------|---|
| 10 a 59.99 | Insuficiente | Ineficaz, nada pertinente y sin impacto a corto plazo |
| 60 a 69.99 | Regular | Muy poco eficaz, muy poco pertinente y muy poco impacto a corto plazo |
| 70 a 84.99 | Buena | Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo |
| 85 a 94.99 | Muy buena | Muy eficaz, muy pertinente y mucho impacto a corto plazo |
| 95 a 100 | Excelente | Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total impacto a corto plazo |

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 % |

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

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

| Área estratégica: Gestión pública educativa Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo Dirigido a participantes | | |
|---|---|--|
| Criterios | Indicadores | Items 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. |

Área estratégica: Gestión pública educativa
Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo
Dirigido a participantes

| Crterios | Indicadores | Items valorados |
|-----------------|---|--|
| 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. |