

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-096-2023
Fecha: 05-07-2023

Para: Gianni José Montero López
Jefe del Departamento Gestión Administrativa
Instituto de Desarrollo Profesional Uladielao Gámez Solano

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

Mirna Vanegas García
Asesora nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

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: **2023-88, La nueva Ley General de Contratación Pública y su Reglamento** (grupo 1), correspondiente al I trimestre de 2023, ejecutada por la dependencia gestora: Departamento Gestión Administrativa. 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 2023-88: La nueva Ley General de Contratación Pública y su Reglamento

Tabla 1

Características de la AFP

Trimestre	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP
I-2023	07/02/2023	07/03/2023	Participación	Virtual	Curso
Tipo	Población meta por estrato	Duración de la actividad	Área estratégica	Finalidad de la AFP	Condición de la AFP
Con recursos propios de la instancia	Técnico Profesional ejecutor	20	Gestión Pública Educativa	Implementación	Invitación

2- Resultados de la AFP

Tabla 2

Evaluación de la(s) persona(s) facilitador(as) y número de consultados, según la evaluación realizada

N.º de grupo	Persona(s) facilitador(as)	Evaluación a la(s) persona(s) facilitador(as)	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	Persona(s) facilitador(as)	Cuestionario a participantes	
						N.º de personas consideradas			N.º de respuestas	N.º de respuestas
1	Jose Antonio Solera Víquez	100	50	50	0	46	10	10	50	46

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	Personas facilitadoras		Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
	Valor 20 %	Valor 15 %	Valor 15 %	Valor 50 %		
1	17.44	15	15	42.07	89.51	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	✓ Atención de consultas	1
	✓ Revisión de la gestión que realiza la administración	1
	✓ Procesos de contratación administrativa	1
	✓ Mejora en la calidad de las recomendaciones que se deben emitir en los estudios de auditoría y en el acatamiento por parte de la Administración.	1
	✓ Implementación de la nueva ley	1
	✓ Inserción de la ley en la plataforma del sistema Unificado de Compras	1
	✓ Procedimiento para la presentación de las declaraciones juradas de que al funcionario no le aplican las prohibiciones	1
	✓ Realización de contrataciones administrativas	1
	✓ Participación y aprobación de la actualización de formularios de decisión inicial para compras públicas	1
	✓ Negociación de los términos y condiciones de las diferentes iniciativas de Convenios de Cooperación entre el MEP y las diferentes entidades	1
	✓ La implementación de los nuevos procedimientos al momento de ingresar las solicitudes de contratación en el Sistema SICOP	1
	✓ Refrendo Interno a los contratos administrativos	1
	✓ Actualización de los formularios que utilizamos para los diferentes procesos de contratación	1
	✓ Trámites de resolución de recursos de revocatoria.	1
	✓ Emisión de opiniones jurídicas.	1
✓ Rendición de cuentas.	1	

Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral	✓ Análisis de documentos previos de contratación pública	1
	✓ Participación para la modificación o generación de normas	1
	✓ Implementación de la nueva normativa en materia de compras públicas en cada uno de los procesos que realizo	1
	✓ Aplicar la nueva Ley General de Contratación Pública y su Reglamento en prorrogas de contratos continuos, prorrogas de plazo de entrega, pago de facturas, otros	1
	✓ Mejora en los procesos de compras públicas por medio de la emisión de lineamientos de compras por excepción	1
	✓ Se incorpora una Declaración Jurada.	1
	✓ Se ajusta el criterio legal que responde a los requisitos de la contratación pública.	1
	✓ Abordar las consultas en materia de contratación, planteadas por otras dependencias.	1
	✓ Creación de procesos de licitación pública.	1
	✓ Manejo de compras sustentables y estratégicas	1
	✓ Implementación de controles y desarrollo de iniciativas de mejora	1
Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes	✓ Asesoría a las Autoridades Ministeriales en el ámbito de Contratación Pública.	1
	✓ Capacitación interna	1
Total		29

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	
La práctica laboral actual no permite aplicar lo aprendido	No es aplicable	2
	El área de desempeño se orienta al trabajo de las Juntas de educación, así que lo adquirido fue muy limitado.	1
	En el depto donde trabajo no hacemos procedimientos de contratación.	1
	Las gestiones que he llevado en la Unidad en la que me desempeño, tienen que ver con Convenios de Cooperación, los cuales se encuentran excluidos de la aplicación de la Ley tema de Contratación	1
	El puesto no le afecta directamente	1
Otros	Los cambios que ha generado la nueva Ley de contratación Pública	3
	La capacitación no fue suficiente como para montar a partir de ella todo un procedimiento	1
	El profesor estaba enfermo, no dio ninguna clase completa y todas tuvieron largos recesos porque lo que las horas que supuestamente se recibirían solo quedaron en el papel, más no en la realidad.	1
Total		11

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 ✓ Es un tema muy amplio que requiere de más tiempo	1
	Planear de una mejor forma el abordaje de los contenidos ✓ La duración de las actividades podría ser mejor distribuida en proporción a los contenidos. ✓ Que sea más interactivo ✓ Que sea más práctico y especializado para el MEP. ✓ Ejercicios enfocados a la vida real	4
	Modificar la estrategia metodológica (presencial) ✓ Si hubiera sido presencial se tendría mejor comprensión y aprovechamiento.	2
	Realización en otras fechas ✓ Considerar el momento, la ley acaba de ser modificarla, por lo tanto no hay muchas experiencia	1
	Incluir sesiones sincrónicas ✓ Realizar sesiones presenciales que permitan realizar actividades para el intercambio de experiencias y conocimientos.	1
	Ampliar o profundizar los contenidos ✓ Mayor profundización y análisis de la temática.	1
Desarrollo de la AFP	Brindar más estrategias o actividades para el abordaje de la temática ✓ Que se realicen actividades durante el proceso de capacitación que permitan poner en práctica los conocimientos adquiridos	1

<p>Necesidades planteadas</p>	<p>Continuar con procesos de formación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar actividades de capacitación de manera frecuente(5) ✓ Continuar recibiendo capacitación en relación con los principales cambios que conlleva la aplicación de la nueva Ley General de Contratación Pública y su reglamento en las labores (3) ✓ Mas formaciones y manejar varias modalidades. ✓ Brindar capacitaciones en materia de contratación. ✓ Dar continuidad a la capacitación en materia de compras públicas ✓ Recibir cursos con jurisprudencia, análisis de casos, reajuste de precios, manejo de sistema SICOP ✓ Se nos provea de formación y refrescamiento permanente sobre las materias inherente a nuestra labor diaria ✓ Brindar cursos dirigidos al personal técnico experto que realizan los procesos de compras públicas en la institución ✓ Deberá complementarse con el estudio de jurisprudencia que sea emitida en ocasión de la implementación de la Ley General de Contratación Pública, por parte de la Contraloría General de la República, por la Procuraduría General de la República, por la Dirección de Contratación Pública y por la Autoridad de Contratación Pública. Esto por cuanto en dicha jurisprudencia es donde se conoce la interpretación real de los dictados de la normativa de compras públicas. 	<p>15</p>
-------------------------------	---	-----------

Otros comentarios	Satisfacción con la actividad de formación <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fue excelente ✓ Muy provechosa ✓ Muy enriquecedora ✓ Estuvo muy eficiente y participativa. ✓ La actividad en formato virtual permitió acceder de manera ágil y conveniente. ✓ Para futuras actividades conviene tomar en cuenta esta metodología (virtual). 	6
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sería importante que el capacitador cumpla con las horas de capacitación. Si se enferma, la contratista debió sustituirlo o bien cambiar las fechas de la capacitación. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aún no se cuenta con jurisprudencia para analizar el ámbito de aplicación de las mismas. 	1
Total		34

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.			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 aprovechamiento, se refiere a la calificación final de las personas participantes. 	Focap 4		
	<ul style="list-style-type: none"> En las AFP de la modalidad de participación, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes, a partir de su aprendizaje. 	Focap 2 (apartado de: Autoevaluación del aprendizaje)	Promedio del resultado de la autoevaluación del aprendizaje del total de respuestas registradas en el Sigad.	
	2- <u>La satisfacción de las personas participantes con la AFP</u> Considera la satisfacción con el desarrollo de la AFP y también con el desempeño de la persona facilitadora, o bien, con el ambiente virtual de aprendizaje (cuando la estrategia metodológica es de autoformación).	Focap 2 (apartado de: Evaluación de la actividad y de la persona facilitadora)	Promedio del resultado de la evaluación de la actividad y del desempeño de la persona facilitadora.	30 %

Criterio de evaluación	Descripción del criterio	Fuentes de información	Valoración cuantitativa	Valor porcentual
Pertinencia	Medida en que la AFP responde y es congruente con las necesidades del contexto educativo, la población meta, los objetivos institucionales y requerimientos de la política educativa.		Promedio de los datos obtenidos con el cuestionario aplicado a las personas participantes tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 35 %).	50 %
Impacto a corto plazo	Valora el aporte de la AFP en el fortalecimiento de los desarrollos personal, profesional e institucional y los factores que han favorecido la implementación de los conocimientos adquiridos en el quehacer laboral, según el criterio de las personas capacitadas y las jefaturas.	Cuestionario de evaluación de pertinencia y logros a corto plazo	Promedio de los resultados del cuestionario aplicado a las jefaturas, tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 15 %).	

4- Criterios 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		
Crterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Logros profesionales obtenidos en 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 otros miembros del grupo de trabajo.
	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.
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	<ol style="list-style-type: none"> 1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes. 2- La contribución con la mejora del desempeño laboral. 3- La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia 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.