

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-107-2022**  
**Fecha: 03-10-2022**

Para: Mario Avendaño Arguedas  
Jefe Departamento de Planes y Programas, 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  
Uladielao Gámez Solano

Asunto: Entrega de informe técnico de evaluación

---

Estimada señora:

De la manera más atenta, se le remite el siguiente informe técnico de evaluación de la actividad de formación permanente: 2022-48, **Mentoría: una estrategia para el aprendizaje entre pares** (grupo 1), correspondiente al II trimestre de 2022, ejecutada por la dependencia gestora: Departamento de Planes y Programas - 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** 2022-48, Mentoría: una estrategia para el aprendizaje entre pares

**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
Aprovechamiento	Mixta (presencial / a distancia)	Curso	Con recursos propios de la instancia	Docente	30	Práctica docente	1	2/5/2022 al 5/6/2022

## 2- Resultados de la AFP

**Tabla 2**

*Evaluación de las personas facilitadoras y el número de personas consultadas, según la evaluación realizada*

N.º de grupo	Personas facilitadoras	Evaluación a las personas facilitadoras	N.º de participantes en la AFP			EVALUACIÓN REALIZADA						
						Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido			
			Desarrollo de la AFP	Personas facilitadoras	Cuestionario a participantes		Cuestionario a jefaturas					
			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 recibidas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas
1	Adriana Retana Varela	99,4	21	20	1	20	20	15	20	8	10	4
	Fabricio Díaz Porras	99,7										
	Inés Cowan Morales	99,4										
	Julio Leiva Méndez	99,4										
	Yamilette López Rodríguez	99,9										
Totales	Promedio ( $\bar{x}$ )	99,56										
			21	20	1	20	20	15	20	8	10	4

**Tabla 3**

*Resultados de la actividad de formación, según Modeva*

N.º de grupo	EVALUACIÓN REALIZADA					Resultado Modeva-PFP	
	Aprendizaje logrado Valor 20 %	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido Valor 50 %			
		Desarrollo de la actividad Valor 15 %	Personas facilitadoras Valor 15 %			Participantes	Jefaturas (15 %)
1	19,73	14,8	14,93	33,75	14,8	98,01	Excelente
<b>Resultado total</b>	<b>19,73</b>	<b>14,8</b>	<b>14,93</b>	<b>33,75</b>	<b>14,8</b>	<b>98,01</b>	<b>Excelente</b>
<b>Interpretación cualitativa de los datos:</b> Muy eficaz, muy pertinente, y de mucho 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.

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

**Tabla 4**

*Estrategias implementadas a partir de la AFP, según el criterio de las personas participantes*

<i>Categorías</i>	<i>Descripción</i>	<i>Frecuencias absolutas</i>
<b>1- Actividades orientadas al desarrollo de la temática con las personas estudiantes</b>	- Implementar actividades de lectura comprensiva, lectura recreativa y expresión oral: por medio de una ruleta, creación de cuentos, utilización de imágenes o secuencias de cuentos escuchados, creación de dibujos	3
	- Realizar práctica del cuento fantástico en el cual participó la Escuela	1
	- Promover el trabajo colaborativo, “ampliando los espacios de participación lo que me ha permitido de forma indirecta realizar de manera informal, una función diagnóstica”	1
	- Utilizar material concreto que sea atractivo y lúdico para los niños , videos, juegos, dramatizaciones	2
<b>2- Mentoría con otros docentes</b>	- Modelaje del planeamiento didáctico, los ejercicios mentales y la reflexión " El peor día de mi vida	1
	- Trabajo con pares “brindar acompañamiento a los colegas en las actividades de mediación que van enfocadas a fortalecer el área de lecto escritura de sus estudiantes”	1
<b>Total de respuestas</b>		<b>9</b>

**Tabla 6**

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

Categorías	Observaciones obtenidas de la población consultada	Frecuencias absolutas
	Descripción	
1- Planeamiento de la AFP	<b>Extender la duración del curso</b> - Poder contar con más tiempo / más tiempo para desarrollar las actividades - “ampliar los plazos para trabajar con los mentorizados”	3
	<b>Incluir sesiones sincrónicas</b> - Considera necesario la capacitación presencial “la que en lo personal fue muy significativa”	1
	<b>Organización para la realización del trabajo solicitado</b> - Trabajar con menos personas, “8 son muchas debido a los tiempos, organizarlos a veces es muy difícil” - Distribuir el trabajo de los instrumentos para que sea uno por mes, debido a que demandan mucho trabajo y tiempo.	2
2- Desarrollo de la AFP	<b>Mejorar indicaciones para el trabajo a realizar</b> - “Brindar al mentor el orden específico en que se deben presentar los documentos”	1
3- Otros comentarios	<b>Continuar con procesos de formación</b> - Generar talleres de Métodos de lectoescritura - Talleres de técnicas de lectura.	2
	<b>Involucrar a los directores de los centros educativos</b> - Involucrar más a los directores de centros educativos dentro de capacitaciones iniciales “pues abren mayores espacios de trabajo cuando entienden que son proyectos estatales , que requieren medir resultados”	1
	<b>Satisfacción con la actividad de formación</b> - Excelente acompañamiento del equipo facilitador.	1
	Total de respuestas	11

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

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

**Tabla 7**

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

¿Conoce el diseño curricular de la AFP?	Frecuencias absolutas
<b>Sí</b>	3
<b>No</b>	1
Total	4

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

**Tabla 8**

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

Razones descritas	Frecuencias absolutas
a) No ingresó al Sistema de gestión y administración de desarrollo profesional (Sigad) para conocer la información.	1
b) No solicitó a la persona funcionaria el diseño curricular de la AFP a la que asistió.	1
<b>Total de respuestas</b>	<b>2</b>



**Tabla 9**

*Observaciones para la mejora de las actividades de formación permanente, dirigidas al personal a su cargo.*

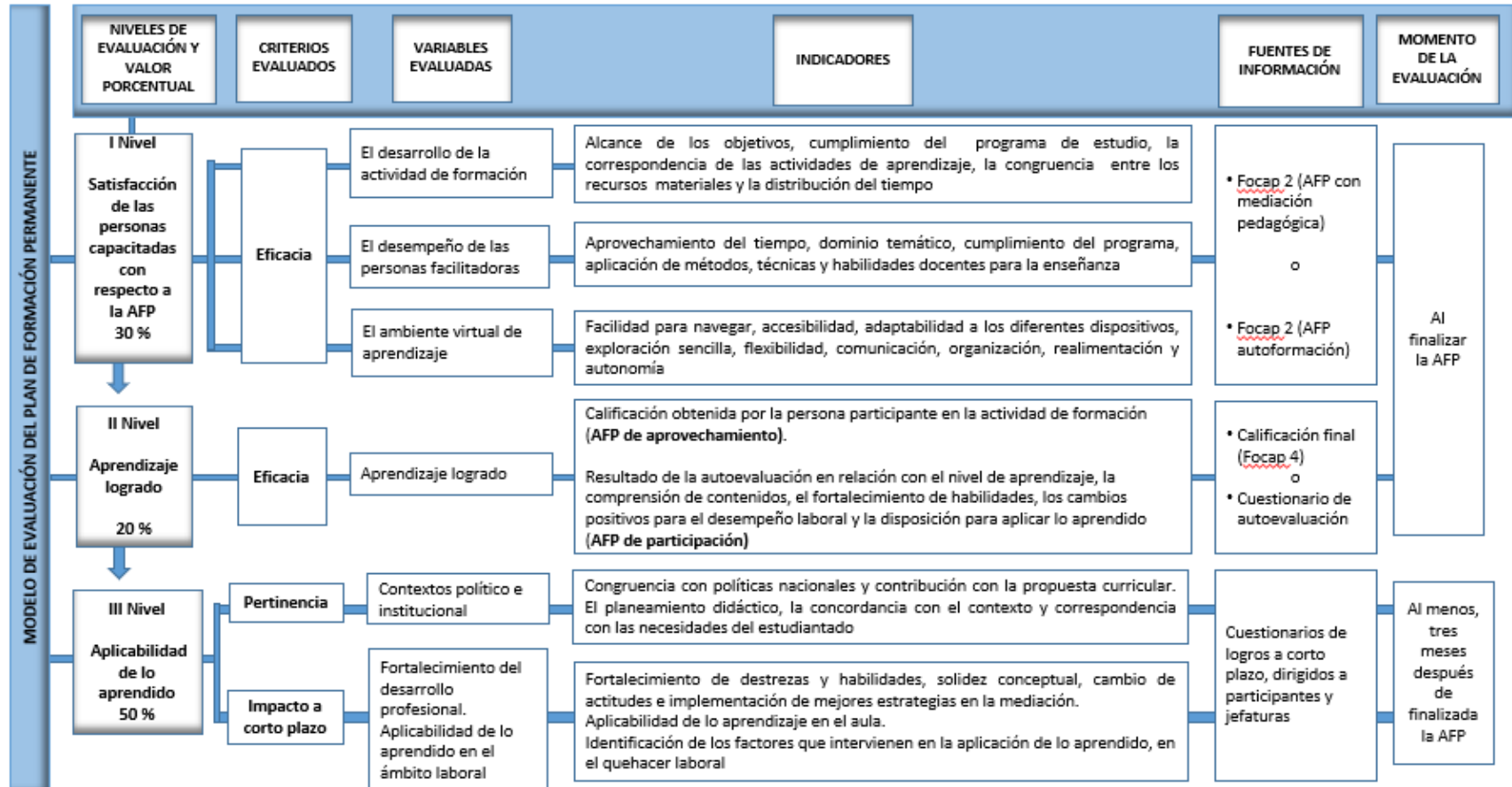
<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías de respuesta</b>	<b>Frecuencias absolutas</b>
1- Planeamiento de la AFP	<b>Extender la duración del curso</b> - “Extender el tiempo para no agotar el compañero”	1
2- Otros	<b>Satisfacción con la actividad de formación</b> - “Me parece un programa muy completo en donde han dado seguimiento a cada etapa”	1
	<b>Continuar con estos procesos de formación</b> - “Realizar talleres, charlas, conversatorios acerca de estrategias para mejorar la lectoescritura”	1
	<b>Total de respuestas</b>	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:

<b>Evaluación Cuantitativa</b>	<b>Evaluación cualitativa</b>	<b>Interpretación según el Modeva-PFP</b>
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 con el desempeño de las personas facilitadoras. Considera los siguientes aspectos:			
	1- <b><u>El aprendizaje logrado.</u></b> 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"> <li>En las AFP de la modalidad de <b>aprovechamiento</b>, se refiere a la calificación final de las personas participantes.</li> </ul>	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"> <li>En las AFP de la modalidad de <b>participación</b>, se refiere a la valoración emitida por las personas participantes, a partir de su aprendizaje.</li> </ul>	Focap 2 (apartado de: Autoevaluación del aprendizaje)	Promedio del resultado de la autoevaluación del aprendizaje del total de respuestas registradas en el Sigad.	
	<b><u>2 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP</u></b> Considera la satisfacción con el desarrollo de la AFP y también con el desempeño de la persona facilitadora, o bien, 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 los 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 %).	<b>50 %</b>
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.		Promedio de los resultados del cuestionario aplicado a las jefaturas, tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 15 %).	

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

Área estratégica: prácticas docentes		
Instrumento utilizado: cuestionario de logros a corto plazo		
Dirigido a participantes		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Formación profesional para la implementación de lo aprendido	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Mejora el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas pedagógicas.</li> <li>2- Cambio de actitudes a partir de lo aprendido.</li> <li>3- Implementación, con mayor solidez conceptual, del programa de estudio de su especialidad.</li> <li>4- Promoción de ambientes de aprendizaje significativos, flexibles, dinámicos y participativos.</li> <li>5- Aplicación de estrategias didácticas adecuadas para el desarrollo de habilidades en el estudiantado.</li> <li>6- Proposición de estrategias de mediación pedagógica, en el planeamiento didáctico, orientadas al desarrollo de habilidades.</li> <li>7- Puesta en práctica de proyectos o acciones en el aula o en el centro educativo, de manera contextualizada.</li> <li>8- Promoción de un ambiente educativo que favorezca, entre otros aspectos, la sana convivencia, la responsabilidad y el liderazgo.</li> <li>9- Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional.</li> <li>10- Promoción del trabajo colaborativo entre el personal de la institución educativa.</li> </ol>
	Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- El apoyo de las jefaturas.</li> <li>2- Los recursos institucionales disponibles.</li> <li>3- Las habilidades y las competencias personales para el desarrollo de la temática.</li> <li>4- La convicción propia en la temática abordada.</li> <li>5- Las condiciones del estudiantado (puntualidad, interés por los estudios, cumplimiento de materiales y comportamiento adecuado).</li> </ol>
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes.</li> <li>2- La contribución con el desarrollo de la propuesta curricular vigente.</li> <li>3- La contribución con la mejora del planeamiento didáctico.</li> <li>4- La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora.</li> <li>5- La correspondencia con las necesidades del estudiantado.</li> </ol>

<b>Área estratégica: prácticas docentes</b> <b>Instrumento utilizado: cuestionario de logros a corto plazo</b> <b>Dirigido a jefaturas</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems valorados</b>
<b>Impacto a corto plazo</b>	<b>Logros profesionales obtenidos por la persona capacitada</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Una mejora en el desempeño laboral, al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas pedagógicas.</li> <li>2- La promoción de ambientes de aprendizaje significativos, flexibles, dinámicos y participativos.</li> <li>3- La aplicación de estrategias didácticas adecuadas para el desarrollo de habilidades en el estudiantado.</li> <li>4- Una propuesta de estrategias de mediación pedagógica en el planeamiento didáctico, orientadas al desarrollo de habilidades.</li> <li>5- La promoción del trabajo colaborativo entre el personal de la institución educativa.</li> </ol>
<b>Pertinencia</b>	<b>Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes.</li> <li>2- La contribución con el desarrollo de la propuesta curricular vigente.</li> <li>3- La contribución con la mejora del planeamiento didáctico.</li> <li>4- La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora.</li> <li>5- La correspondencia con las necesidades del estudiantado.</li> </ol>