

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-025-2021
Fecha 18-06-2021

Para: Alessandra Molina Alfaro
Jefa de la Unidad para la Permanencia, Reincorporación y Éxito Educativo

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Yorleny María Carranza Sequeira
Asesora Nacional, Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

cc. Karla Thomas Powell
Directora Ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional
Uladiislao 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: **2020-84: Planificación y evaluación en los procesos de gestión institucional en el centro educativo, Grupos 1, 2 y 3**, correspondiente al cuarto trimestre de 2020, ejecutada por la dependencia gestora a su cargo. 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.

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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 los 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 las 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

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

1- Información de la actividad de formación permanente.

Actividad ID 2020-84: Planificación y evaluación en los procesos de gestión institucional en el centro educativo.

Grupos 1, 2 y 3.

Tabla 1. Características de la AFP.

Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP	Población meta	Duración de la actividad	Área estratégica:	Cantidad de grupos evaluados	Fecha de ejecución
Aprovechamiento	No presencial - Virtual	Curso	Docente, Técnico docente ejecutor, Administrativo docente ejecutor.	40 horas	Gestión de Centros	3	Del 10/08/2020 al 09/10/2020

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	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 considerados			N.º de respuestas	N.º de respuestas
1	Rosiris Muñoz Salas	84,33	25	20	5	20	5	6	22	16
2	María Estebana Cortes Enríquez	92,50	23	18	5	18	2	2	19	16
3	Virginia Leitón Chacón	90,00	24	14	5	14	2	3	14	13
TOTALES		88,94	72	52	15	52	9	11	55	45

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

Tabla 3. Resultados de la actividad de formación, según MODEVA.

N.º Grupo	EVALUACIONES REALIZADAS				Resultado MODEVA-PFP	
	Aprendizaje logrado Valor 20%	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido Valor 50 %	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
		Desarrollo de la AFP Valor 15 %	Personas facilitadoras Valor 15 %			
1	17,79	13,74	12,65	44,25	88,43	Muy Buena
2	18,15	13,12	13,88	41,83	86,98	Muy Buena
3	18,03	13,42	13,50	41,00	85,95	Muy Buena
Resultado total	17,99	13,43	13,34	42,36	87,12	Muy Buena
Interpretación cualitativa de los datos: Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo						

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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.

Actividad ID 2020-84: Planificación y evaluación en los procesos de gestión institucional en el centro educativo. Grupos 1, 2 y 3.

Tabla 4. Procesos o actividades que las personas participantes indican implementar para la mejora en la gestión del centro educativo, a partir de la AFP.

Categorías	Descripción	Frecuencia
Actualización y fortalecimiento del desarrollo profesional	Implementación de herramientas tecnológicas y del PIAD, las herramientas tecnológicas son parte fundamental en el aprendizaje de calidad y uso de los tics.	5
	Mayor articulación entre las acciones regionales e institucionales, se realiza un proceso de evaluación institucional y asesoramientos a los docentes.	3
	Actualización de todo el equipo del laboratorio móvil, red pasiva en toda la institución y 300 megas y mejora en la infraestructura de la institución para mejorar la malla curricular.	3
Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes	Trabajo en equipo, colaborativo, planes institucionales y toma de decisiones consensuada.	5
	Mejoras en cuanto al proceso de acompañamiento, en el manejo de la información y en cuanto a lograr lo propuesto, formarse metas y poder ser logradas.	4
Mejoramiento del desempeño laboral	Mejor criterio en la planificación tanto a nivel macro, como micro para la toma de decisiones. Incorporación de las necesidades de la comunidad en la planificación institucional.	11
	Elaboración y revisión del plan anual de trabajo, el diagnóstico estratégico para realizar mejoras, e identificar las debilidades, para generar un plan de mejora de las mismas.	5
	Acompañamiento más afectivo y asertivo con la población estudiantil y familias. Reinserción y gestión con la comunidad estudiantil. Tomar en cuenta la colaboración y opinión de la comunidad estudiantil. Mejoramiento en la calidad de aprendizaje de nuestros estudiantes.	6
	La comunicación fluida, eficaz, eficiente y concisa con la comunidad estudiantil. Un vínculo más cercano con el estudiantado, una comunicación más abierta y directa con los estudiantes, de manera que puedan sentirse apoyados, y así coordinar todas las actividades curriculares y extracurriculares.	5
Favorecer la permanencia de los estudiantes en el centro educativo.	Estrategias para lograr permanencia estudiantil en tiempos de pandemia por Covid-19 y las estrategias de alerta temprana. Atención de casos y asesoramientos las estrategias para el abordaje integral de la permanencia en pro del éxito educativo.	5

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

Actividad ID 2020-84: Planificación y evaluación en los procesos de gestión institucional en el centro educativo. Grupos 1, 2 y 3.

Tabla 5. Razones por las cuales, las personas participantes indican no haber implementado procesos o actividades, para la mejora en la gestión del centro educativo a partir de lo aprendido, en la AFP por la que se le consulta.

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
Alcance de la actividad de formación	No se implementaron actividades de lo programado debido a que no cumplen con nuestra realidad. El curso fue teórico, malo y con poca practicidad	5
	Todo queda en el cumplimiento de la capacitación como tal, el curso se quedó en la teoría y es justo lo que como docentes debemos de evitar con los estudiantes. Lo vemos en esta capacitación, que se sigue esa línea equivocada de ser muy teórico.	3
Otros factores	Recorte de presupuesto, no se ve como prioridad, escaso nivel de internet o por cuestión de tiempo	5
	Sólo presencialmente no se han podido trabajar con el personal de centro educativo por razones asociadas a la pandemia. Debido a la virtualidad.	3
	El hacer sentir que no se tiene la capacidad, también por la falta de oportunidad.	2
	No estoy en el área administrativa.	1
	Infraestructura, ya que por ser patrimonio y no poder hacer cambios que beneficien las nuevas directrices o requisitos que pide el MEP con el currículo.	1

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

Actividad ID 2020-84: Planificación y evaluación en los procesos de gestión institucional en el centro educativo. Grupos 1, 2 y 3.

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		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
Planificación de la AFP	Es necesario que el MEP planifique mejor este tipo de actividades de formación, sería importante que sea teórico práctico, con más estrategias prácticas y contextualizadas, para atender al personal de centro educativo. Se debe tomar en cuenta el contexto actual, es importante lograr la coerción institucional real, según características, mediante consultas a los centros educativos. El programa del curso debe estar más contextualizado a las condiciones actuales, los ejercicios realizados debían ser sobre un contexto en el que la pandemia no era considerada con relación a los ajustes en esa relación planificación y evaluación del contexto.	10
	Curso basado en literatura rígida y no práctica, se deja la funcionalidad y características institucionales de lado generando estrés excesivo, aunado a la carga laboral. Debe existir flexibilidad de cambios estructurales y de estrategias para alcanzar los objetivos.	5
	El curso tiene una gran carga de lecturas, como si los participantes solo estuviésemos dedicados a estudiar, la capacitación fue teórica y poco práctica.	3
Tiempo	El factor tiempo, ya que, por el desarrollo de nuestras labores, existe sobrecarga laboral, se debe brindar más tiempo para aplicar una planificación completa en un centro educativo. solicitan información o procesos a destiempo que dan al traste con la planificación interna.	4
	La flexibilización con el tiempo para la realización de las actividades, uno con gusto participa, pero el tiempo más el cansancio por la sobrecarga diaria media. Que sean a principio de año, porque al final se está muy recargado en las instituciones con los cierres del curso lectivo.	4
	La actividad es importante en el tanto su duración no sea muy extensa para que no interfiera con nuestras labores administrativas, compromiso personal para completar satisfactoriamente el curso en tiempo no laboral.	2
Desarrollo de la AFP	Proponer proyectos y trabajos más sencillos y con mayor pertinencia. Trabajos más visualizados en la temática del curso, eran largos, confusos, instrucciones que se contradecían y poco entendibles según la propuesta a desarrollar.	6
Ambiente virtual	Hacer actividades más dinámicas y más lúdicas, permitir una mayor relación entre participantes.	3

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

de aprendizaje	Cambiar la plataforma Moodle, usar apps en la metodología, implementar también clases virtuales aparte de brindar el material didáctico	3
	En los foros del curso deben ser más explotados en relación a lo que se indica y que esas opiniones sean valoradas por las instancias correspondientes. Mayor participación en foros y debates, ya que dichos espacios no fueron aprovechados en su totalidad.	3
Acompañamiento y continuidad	Acompañamiento, más capacitaciones. Insto a que se continúen implementando. Debería tener continuidad, abarcando temas que en el curso apenas se mencionaron. Se debe seguir reforzando lo aprendido, como una segunda capacitación.	8
Personas facilitadoras	Formación de personal a cargo del curso, la facilitadora no se daba a entender en las instrucciones del trabajo y eran muy enredados y confusos. Como es de manera virtual se debe ser muy claro con lo que se quiere alcanzar y tener presente las actividades para lograrlo. Más claros con las indicaciones, apoyo continuo por parte de los tutores en la dinámica del taller y trabajos.	6
	Selección de tutores con dominio de los temas mayor compromiso y dominio de la temática por parte de los tutores, usar capacitadores en vivo.	3
Otros comentarios	Soluciones para elevar presupuesto, los recursos económicos y disposición de los funcionarios del MEP, para tomar en cuenta necesidades verdaderas de los estudiantes. La falta de recursos es uno de los factores principales que dificulta realizar una buena gestión en el centro educativo.	6
	Otorgar un certificado de participación, pues el curso es muy exigente, eso incentivaría más a los participantes que se les brinde un certificado de participación. Los certificados de aprobación no ha llegado a las manos de los participantes.	5

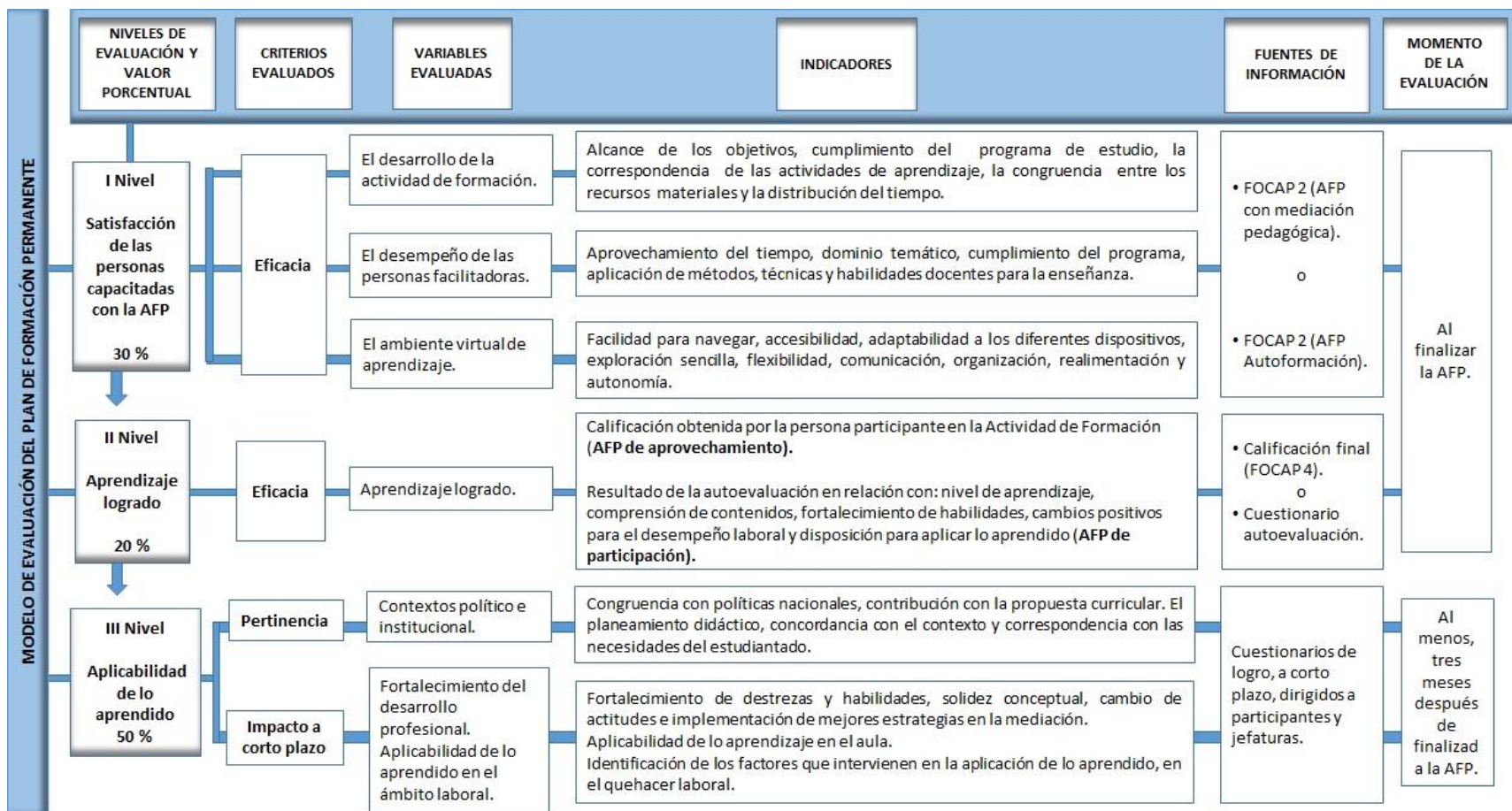
Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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.

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

1. Cuadro resumen del Modelo de Evaluación del Plan de Formación Permanente MODEVA-PFP



Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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.

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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- <i>El aprendizaje logrado.</i> Valora los conocimientos y las habilidades adquiridos 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.	
	<i>2-La satisfacción de las personas participantes con la AFP.</i> 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 metodología 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 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 tres meses después de finalizada la AFP, a las personas participantes.	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.			

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

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

Área estratégica: Gestión de centros 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,	<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
	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	Pertenencia 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 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. <p>La relación con las responsabilidades y tareas asignadas, al puesto de trabajo.</p>