

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-098-2023
Fecha 18-07-2023

Para: Tatiana Cartín Quesada
Jefa del Departamento de Salud y Ambiente

De: Carlos Méndez Bonilla
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Guadalupe Marín Gutiérrez
Asesora nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación
Responsable de la evaluación

C. c. Laurent Delgado Carranza
Directora de la Dirección de Vida Estudiantil

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: **2023-12, Prevención, atención y acompañamiento de la sobrevivencia en situaciones de suicidio en los centros educativos públicos** (grupos 1 y 2), correspondiente al II trimestre de 2022, ejecutada por la dependencia gestora: Departamento Salud y Ambiente de la Dirección de Vida Estudiantil. 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 2023-12 Prevención, atención y acompañamiento de la sobrevivencia en situaciones de suicidio en los centros educativos públicos

Tabla 1

Características de la AFP

Trimestre	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Modalidad	Estrategia metodológica	Clase de AFP
I-2023	28/02/2023	16/03/2023	Aprovechamiento	Mixta (presencial / a distancia)	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 docente ejecutor Profesional ejecutor	40	Práctica docente	Desarrollo profesional	convocatoria

2- Resultados de la AFP

Tabla 2

Evaluación de las persona(s) facilitador(as) y el número de personas consultadas, según la evaluación realizada

N.º de grupo	Persona(s) facilitadora(s)	Evaluación a la(s) persona(s) facilitador(as)	N.º de participantes en la AFP			EVALUACIÓN REALIZADA				
						Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	
							Desarrollo de la AFP	Persona(s) facilitador(as)	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
1	Alexandra Hall Fernández	9,98	27	27	0	27	13	16	27	11
2	Alexandra Hall Fernández	9,97	29	29	0	29	22	23	29	18
TOTALES										
	Promedio (\bar{x})	9,98								
	Sumatoria (Σ)		56	56	0	56	35	39	56	29

Tabla 3

Resultados de la actividad de formación según el MODEVA-PFP

N.º de grupo	EVALUACIONES REALIZADAS				Resultado MODEVA-PFP	
	Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
		Desarrollo de la AFP	Persona(s) facilitador(as)			
Valor 20 %	Valor 15 %	Valor 15 %	Valor 50 %			
1	20	14,94	14,97	48,33	98,24	Excelente
2	20	14.5	14,95	48,54	97,99	Excelente
Resultado total	20	14,72	14,96	48,43	98,12	Excelente
Interpretación cualitativa de los datos:		Totalmente eficaz, totalmente pertinente y de total impacto a corto plazo				

2.1- Otros resultados

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas abiertas del cuestionario aplicado a la población consultada, en relación con la contribución de la actividad de formación permanente en los desarrollos personal y profesional.

Tabla 4

Contribución de la actividad de formación permanente en los desarrollos personal y profesional, según el criterio de las personas participantes

Categorías	Descripción	Cantidad de menciones
Mejoramiento en el quehacer laboral	✓ Contar con mayores herramientas para el manejo del tema, las redes de apoyo con las que se cuenta y el trabajo con las personas que rodean a la persona atendida	4
	✓ Ofrecer un mejor acompañamiento a las personas que estén pasando por eso	3
	✓ Reconocer algunos indicadores de cómo saber actuar y reaccionar ante situaciones de riesgo suicida	3
	✓ Aprender a escuchar y permitir que la persona exprese sentimientos y sobre todo respetar el dolor de cada persona	1
	✓ Valorar acciones para trabajar con la comunidad educativa en posverción	1
	✓ Establecer proyectos de prevención en la institución que fortalezcan los favores protectores para encontrar sentido de vida.	1
	✓ Conocer las estrategias a implementar a nivel institucional ante un suicidio consumado y el apoyo que se debe brindar como cierre a nivel familiar para un abordaje integral de la situación.	1
	✓ Conocer estrategias para el abordaje de situaciones de ideación y suicidio en los centros educativos	1
Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes Crecimiento profesional y actualización de conocimientos	✓ Más empatía, más sensibilidad y más conocimiento para el abordaje de la temática en mi trabajo.	5
	✓ Fortalecer habilidades para la atención de situaciones de crisis por suicidio o tentativa, con aspectos técnicos más precisos para un mejor abordaje profesional y efectivo.	1
Crecimiento profesional y	✓ Adquirir nuevos conocimientos y habilidades para hacer una entrevista de mayor contenido e información para evaluar el riesgo suicida	3

Categorías	Descripción	Cantidad de menciones
actualización de conocimientos	✓ Mayor conocimiento y conciencia en la temática del suicidio y su abordaje, tanto a sobrevivientes, como los que tienen ideación suicida	2
	✓ Mayor apropiación de estrategias y acciones para el abordaje de situaciones que se puedan presentar.	2
	✓ Entender que la depresión es una enfermedad, y como tal hay que tratarla desde diferentes aspectos.	1
	✓ Comprender que el concepto de suicidio no es una elección.	1
	✓ Contar con mayor conocimiento para el abordaje del duelo a nivel grupal e individual, frente a un suicidio consumado.	1
	✓ Erradicar algunos mitos e ideas distorsionadas sobre el suicidio	1
Otros	✓ La expositora imparte el curso de manera excepcional, es una gran profesional comprometida con el tema. Una experiencia maravillosa	1
	✓ Compartir la información a otros compañeros de los Equipos Interdisciplinarios	1
Total		34

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		Cantidad de menciones
Categorías	Descripción	
Planificación y diseño curricular de la AFP	Extender la duración del curso ✓ Ampliar el tiempo de capacitación y retomar el tema en otras capacitaciones para seguir creciendo.	3
	Modificar la estrategia metodológica (virtual, presencial, mixta, autoformación) ✓ Brindar la capacitación de manera presenciales para poder profundizar en el tema y tener un mayor impacto en la adquisición de conocimientos	3
	✓ Brindar la capacitación en otro lugar más adecuado	2
Necesidades planteadas	Continuar con procesos de formación	
	✓ Capacitaciones a otras personas para que todos estemos informados, principalmente los centros educativos que no cuentan con equipo interdisciplinario o servicio de orientación	6
	✓ Realizar la capacitación dos veces al año	1
	✓ Realizar capacitación con grupos pequeños	1
	✓ Seguir capacitando a este grupo selecto con el fin de poder ser un apoyo a los centros educativos y poder convertirse en agentes multiplicadores	1
	Acompañamiento técnico posterior a la AFP	
	✓ Realizar actividades de refuerzo en la temática de manera constante, ya que hay aspectos que se pueden olvidar o que se pueden mejorar	2
	✓ Brindar una segunda parte de esta temática y posteriormente un reforzamiento y actualización	1
Otros comentarios	Satisfacción	
	✓ Fue una capacitación provechosa, fue de mucha satisfacción y muy provechosa y las logística y metodología muy adecuada.	6
	✓ La facilitadora excelente, con amplio conocimiento y experiencia	2

Observaciones obtenidas de la población consultada		Cantidad de menciones
Categorías	Descripción	
	<i>Contribución con el desarrollo profesional:</i>	
	✓ Contar con una perspectiva más amplia sobre el tema	1
	✓ Estructurar la capacitación teniendo en consideración las diferentes poblaciones que atiende el MEP, como son los grupos étnicos, dado que las situaciones de suicidio son vivenciadas de manera diferente, en cada población.	1
	✓ Este tipo de capacitaciones, por las exigencias del MEP, tienden a diluirse, no aplicando lo aprendido, por la incoherencia que existe entre los objetivos académicos y los objetivos personales y emocionales de la población.	1
Total		31

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 con el 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.	
	<u>2 -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, 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.	50 %

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

Área estratégica: prácticas docentes Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo enfocado al desarrollo profesional Dirigido a participantes		
Criterios	Indicadores	Ítems valorados
Impacto a corto plazo	Formación profesional: Desarrollo profesional. Los logros obtenidos en la actividad de formación	1- Mejorar sus competencias, de acuerdo a las exigencias laborales y, o, personales. 2- Fortalecer habilidades o destrezas en la temática abordada. 3- Poner en práctica nuevos procedimientos de trabajo. 4- Cambiar actitudes en relación con lo aprendido. 5- Implementar lo aprendido para la mejora laboral o personal. 6- Hacer un mejor uso de técnicas o herramientas tecnológicas. 7- Brindar un mejor servicio según sus funciones. 8- Fortalecer habilidades para mejorar su práctica laboral.
Pertinencia	Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo	1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes. 2- La contribución con el desarrollo de la propuesta curricular vigente. 3- La concordancia con el contexto en el que labora. 4- La correspondencia con su quehacer laboral.