

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.*

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-049-2021**

**Fecha: 16-11-2011**

Para: Yanixia Díaz Mendoza  
Directora  
Dirección de Recursos Humanos

De: Carlos Méndez Bonilla  
Jefe del Departamento de Seguimiento y Evaluación  
  
Mercedes Picado Fallas  
Asesora Nacional del Departamento de Seguimiento y Evaluación.  
Responsable de la evaluación

cc. Jennifer Durán Artavia  
Coordinadora de Capacitación  
Dirección Recursos Humanos  
  
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 **2021-185: “Técnicas y herramientas para la gestión del talento humano en las organizaciones modernas”, (Grupo 1)** correspondiente II trimestre de 2021, gestionada por la dependencia gestora: Dirección de Recursos Humanos. 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 2021-185: *Técnicas y Herramientas para la Gestión del talento humano en las Organizaciones Modernas*

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
Participación	Virtual	2021-185	Profesional Ejecutor	12 horas	Gestión Pública	1	17/05/2021 al 24/05/2021

### 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	Persona facilitadora	Evaluación a las personas facilitadoras	EVALUACIÓN REALIZADA							
			N.º de participantes en la AFP			Aprendizaje logrado	Satisfacción con la AFP		Aplicabilidad de lo aprendido	
							Desarrollo de la AFP	Persona facilitadora	Cuestionario a participantes	
			Total	Aprobados	Reprobados	N.º de personas considerados	N.º de respuestas	N.º de respuestas	N.º de personas consultadas	N.º de respuestas recibidas
1	Gerardo Lacourte Amaya	100	15	15	0	15	11	11	15	11
<b>TOTALES</b>		100	15	15	0	15	11	11	15	11

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.*

**Tabla 3 Resultados de la actividad de formación según MODEVA**

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	Personas facilitadoras			
Valor 20 %	Valor 15 %	Valor 15 %	Valor 50 %			
1	20	15	15	43,98	93,98	Muy bueno
<b>Resultado total</b>	20	15	15	43,98	93,98	<b>Muy bueno</b>
Interpretación cualitativa de los datos: <b>Muy eficaz, muy pertinente y mucho impacto a corto plazo.</b>						

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

## 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**

<b>Categorías</b>	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>
Actualización y fortalecimiento del desarrollo profesional	Refrescar conocimiento	1
	La aplicación de nuevas herramientas	1
	En cada una de las partes existen muchos aspectos en los que se pueden mejorar en la gestión, como por ejemplo respuestas a quien las requiera dentro del marco legal vigente	1
Aprendizaje de funciones específicas de las herramientas tecnológicas	La aplicación de nuevas herramientas	2
Mejoramiento de habilidades, competencias y actitudes	Ampliar el conocimiento en la normativa pública	2
	Aumento en el conocimiento en la parte política del país	1
Mejoramiento de la mediación pedagógica	Facilidad en los procesos	1
	Aumento en el nivel de escucha, empatía	1
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>

**Tabla 5. Observaciones para la mejora de la actividad de formación permanente, según el criterio de las personas participantes**

<b>Observaciones obtenidas de la población consultada</b>		<b>Frecuencias absolutas</b>
<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías de respuesta</b>	
1- Planificación de la AFP	Menos tiempo	1
	Muy larga y desgastante	1
2- Desarrollo de la AFP	Un poco más tiempo para desarrollar mejor los temas	1
	Extender la duración del curso	1
3 Ambiente virtual de aprendizaje	El formato para realizar dicha actividad no es tan amigable	1

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

<b>4 Otros comentarios</b>	Satisfacción con la actividad de formación	2
	Excelente	1
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>

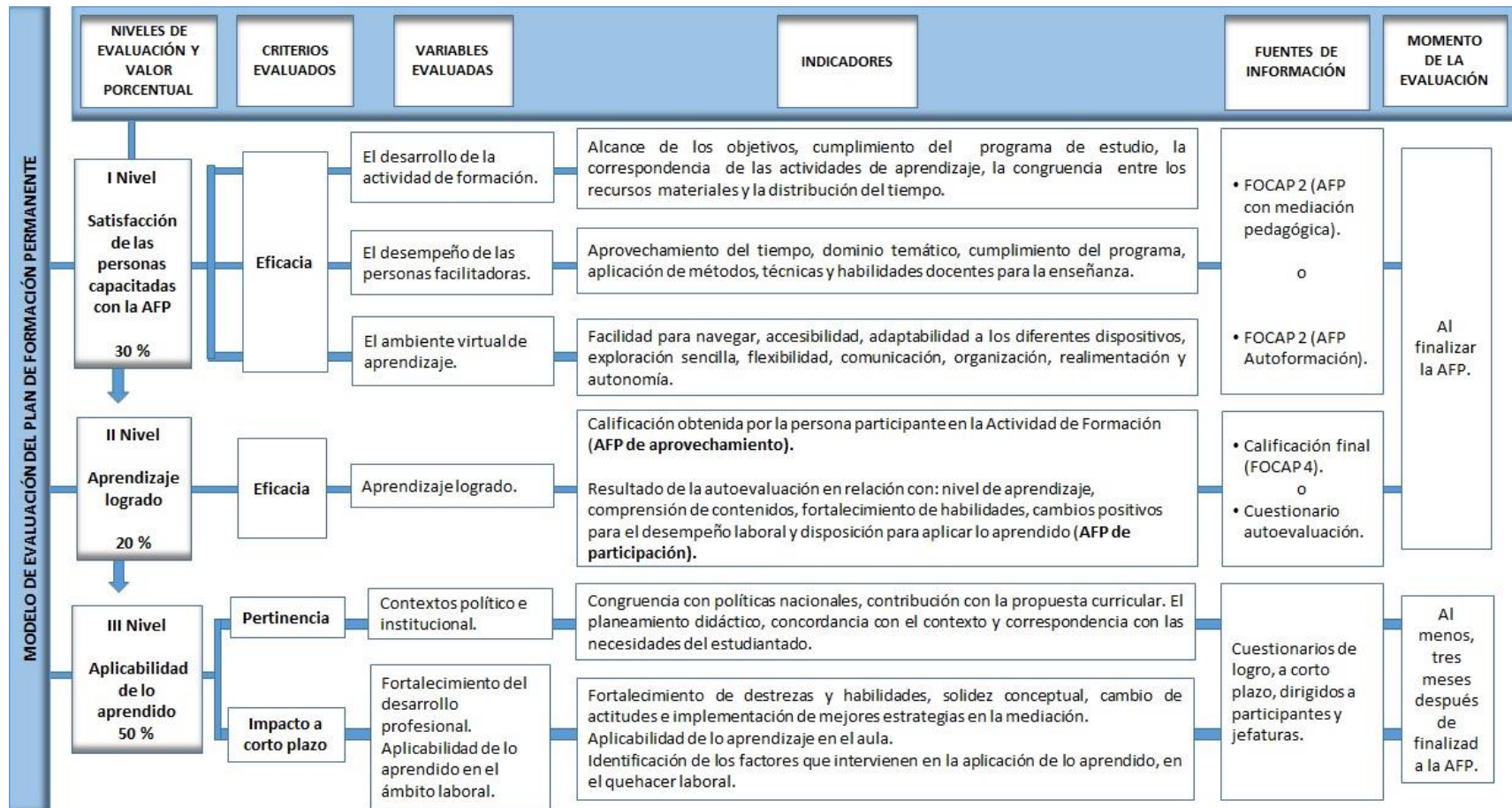
### III- RECOMENDACIONES GENERALES

- 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*

**ANEXOS**

**1. 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:

<b>Evaluación Cuantitativa</b>	<b>Evaluación cualitativa</b>	<b>Interpretación, según el MODEVA-PFP</b>
10 a 59.99	<b>Insuficiente</b>	Ineficaz, nada pertinente y sin impacto a corto plazo.
60 a 69.99	<b>Regular</b>	Muy poco eficaz, muy poco pertinente y muy poco impacto a corto plazo.
70 a 84.99	<b>Buena</b>	Eficaz, pertinente y de impacto a corto plazo.
85 a 94.99	<b>Muy buena</b>	Muy eficaz, muy pertinente y mucho impacto a corto plazo.
95 a 100	<b>Excelente</b>	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- <b>El aprendizaje logrado.</b> 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.			<b>20 %</b>
	<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>2 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP.</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 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.	<b>30 %</b>
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.	<b>50 %</b>

*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.**

<b>Área estratégica: Gestión pública educativa</b> <b>Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo enfocado al desarrollo profesional</b> <b>Dirigido a participantes.</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems valorados</b>
<b>Impacto a corto plazo</b>	<b>Formación profesional: Desarrollo profesional. Los logros obtenidos en la actividad de formación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Mejorar sus competencias, de acuerdo a las exigencias laborales y/o personales.</li> <li>2- Fortalecer habilidades o destrezas en la temática abordada.</li> <li>3- Poner en práctica nuevos procedimientos de trabajo.</li> <li>4- Cambiar actitudes, en relación con lo aprendido.</li> <li>5- Implementar lo aprendido para la mejora laboral o personal.</li> <li>6- Hacer un mejor uso de técnicas o herramientas tecnológicas.</li> <li>7- Brindar un mejor servicio según sus funciones.</li> <li>8- Fortalecer habilidades para mejorar su práctica laboral.</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 concordancia con el contexto en el que labora.</li> <li>4- La correspondencia con su quehacer laboral.</li> </ol>