

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-063-2022
Fecha 5-05-2022

Para: Catalina Chinchilla Cásares
Directora, Dirección de la Contraloría de Servicios

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

Yorleny María Carranza Sequeira
Asesora Nacional del 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: **2021-178: Valores para el servicio**, (Grupos 1 y 2) correspondientes al cuarto trimestre de 2021, ejecutada por la dependencia gestora: Contraloría de Servicios. 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 2021-178: Valores para el servicio (Grupos 1 y 2)

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	Mixta (presencial / a distancia)	Curso	Profesional ejecutor	16	Gestión de Centros	2	Grupo 1 del 16/11/2021 al 22/12/2021 Grupo 2 del 17/11/2021 al 23/11/2021

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	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	N.º de personas consultadas
1	Efraín Cambronero Barboza	96,50	35	23	12	35	15	16	24	23	
	Katherine Sofía Navarro Benavides	92,87									
2	Efraín Cambronero Barboza	97,86	28	19	9	28	14	14	19	18	
	Katherine Sofía Navarro Benavides	96,50									
TOTALES		Promedio (\bar{x})	95,93								
		Sumatoria (Σ)	63	42	21	63	29	30	43	41	

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 Valor 20%	Satisfacción con la AFP		Impacto a corto plazo Valor 50 %	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
		Desarrollo de la AFP Valor 15 %	Persona/s facilitadora/s Valor 15 %			
1	19,40	13,85	14,20	42,73	90,18	Muy Buena
2	19,49	14,51	14,58	44,65	93,23	Muy Buena
Resultado total	19,45	14,18	14,39	43,69	91,71	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- Otros resultados

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

Actividad 2021-178: Valores para el servicio (Grupos 1 y 2)

Categorías	Descripción	Frecuencia
Mejoramiento del desempeño laboral, según la temática de la AFP	Ayuda a tratar de no utilizar frases asesinas y a implementar acciones a nivel personal, esperando que mi cambio genere un ambiente laboral más tolerante. Permite que mi forma de expresarme sea más saludable y no utilizando estas frases. El taller contribuyó a fortalecer la inteligencia emocional para poder brindar una atención más asertiva a las personas que llegan a la oficina con actitudes negativas y desagradables a hacer sus diligencias. Uso de la bitácora de atención al público, brindar soluciones en el menor tiempo posible y realizar un registro único. Ayuda a tener un mejor manejo en la búsqueda de la información requerida y un mejor desempeño en la hora de atender al público con mayor empatía.	14
Mejoramiento de habilidades, actitudes y competencias.	Permite promover las habilidades blandas y mejores relaciones interpersonales. Una comunicación asertiva con los compañeros, para poder expresar cosas que no me agradan. Favorece un mejor manejo de las emociones. Fomenta las relaciones personales sanas y tener mejor manejo a la hora de atención al público y a los compañeros. Ayuda a auto conocerme, y ser cordial con las personas.	18
Fomento del trabajo colaborativo	Favorece la convivencia grupal del trabajo en equipo. Ayuda a fortalecer el trabajo en equipo y a implementar un diálogo permanente. Permite ser cordial con las personas y tratar de ayudarles, porque talvez les cuesta traer los requisitos completos o no entienden como es.	6
Total		38

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

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

Actividad 2021-178: Valores para el servicio (Grupos 1 y 2)

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
Tiempo	Extender el tiempo de la capacitación.	3
Metodología del curso (más práctica, presencial y contextualizada)	Conformar un equipo de trabajo más eficiente, en un ambiente más sano y equilibrado. Sería importante que únicamente se presente en la pantalla a la persona que está exponiendo, y no simultáneamente la del compañero del curso porque es innecesario y distrae. Enseñar métodos que se puedan implementar a nivel tanto personal como laboral y que el curso sea más dinámico. Promover en las jefaturas que primero es un trabajo interno de cada colaborador, que no es un curso como los demás, que es para dar seguridad y respeto. Tal vez la última actividad de registro conductual podría replantearse.	6
Persona facilitadora	Debería haber más comunicación y acompañamiento con el funcionario que está recibiendo el taller.	2
Más capacitaciones, acompañamiento y continuidad	Este tipo de capacitaciones deben ser obligatorias, no debería ser opcional y debería ser para todos los funcionarios MEP. Que jefaturas de oficinas centrales lo reciban también e involucrar a más personal en este tipo de actividades. Que se den más cursos de este tipo y más capacitaciones.	9
Ambiente virtual de aprendizaje.	Escuchar a los docentes, ya que son los que están al pie del cañón, ellos saben más. Incentivar más la participación, ya que este tipo de actividades son muy enriquecedoras con las experiencias vividas.	3
Satisfacción, excelente, no hay recomendaciones	Todo estuvo excelente, me encantó el taller y ambos expositores fueron excelentes. Muy agradecida por el tiempo y las técnicas compartidas. Excelente actividad, nada que agregarle. El curso es sumamente importante en el desarrollo tanto profesional como personal y aplicable en todos los ámbitos, laboral, familiar, etc. Estuvo realmente muy bien definido con sus diferentes argumentos y ejemplos utilizados, esto ayuda a un mejor desempeño de los funcionarios.	10
Total		33

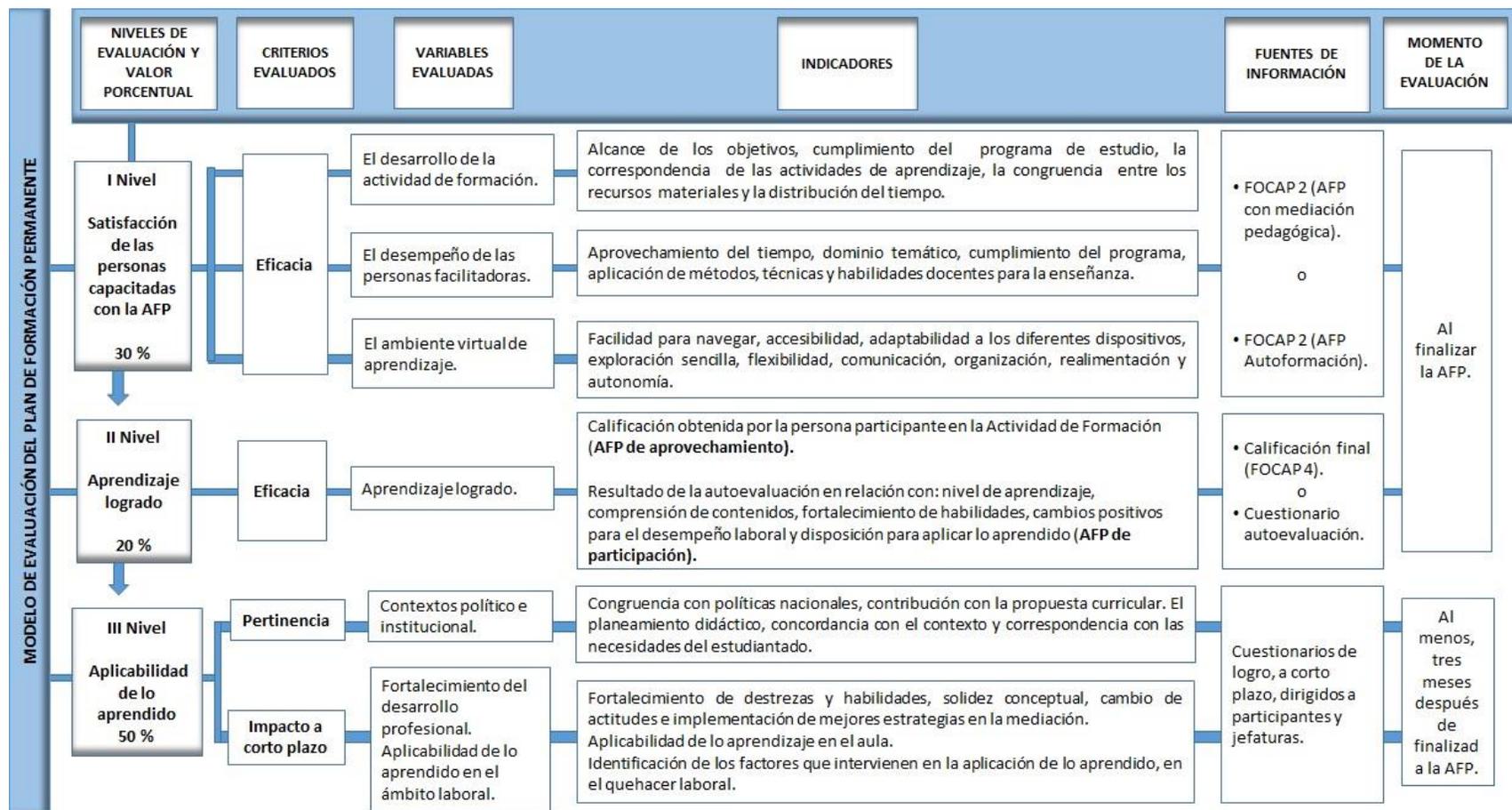
Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

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 mejor manera, con los desarrollos personal y profesional de las personas capacitadas.
- Valorar, de acuerdo a 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- El aprendizaje logrado. 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.	
	2 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP. 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	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 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>