

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

**MEMORANDO**  
**IDP-DE-DSE-061-2022**  
**Fecha 29-04-2022**

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

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: **2021-164: Valores para el servicio**, (Grupos 4 al 7) correspondientes al cuarto trimestre de 2021, ejecutada por la dependencia gestora: Dirección de la 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 2021-164: Valores para el servicio (Grupos 4 al 7)

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	Administrativo docente jefatura	16	Gestión de Centros	4	Grupo 4 del 11/10/2021 al 9/11/2021 Grupo 5 del 12/10/2021 al 10/11/2021 Grupo 6 del 13/10/2021 al 11/11/2021 Grupo 7 del 15/11/2021 al 21/12/2021

### 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
4	Efraín Cambroner Barboza Katherine Sofía Navarro Benavides	97,10	28	12	16	28	8	10	13	13
5	Efraín Cambroner Barboza Katherine Sofía Navarro Benavides	97,53	23	8	15	23	7	9	13	12
6	Efraín Cambroner Barboza Katherine Sofía Navarro Benavides	98,11	22	15	7	22	4	5	16	15
7	Efraín Cambroner Barboza Katherine Sofía Navarro Benavides	89,56	32	8	24	32	7	8	8	7
TOTALES	Promedio ( $\bar{x}$ )	95,58								
	Sumatoria ( $\Sigma$ )		105	43	62	105	26	32	50	47

*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		Impacto a corto plazo	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
		Desarrollo de la AFP	Persona/s facilitadora/s			
	Valor 20%	Valor 15 %	Valor 15 %	Valor 50 %		
4	19,44	14,81	14,57	45,63	94,45	Muy Buena
5	19,70	13,95	14,63	45,02	93,30	Muy Buena
6	19,52	14,21	14,72	47,19	95,64	Muy Buena
7	18,45	14,59	13,43	46,57	93,04	Muy Buena
<b>Resultado total</b>	<b>19,28</b>	<b>14,39</b>	<b>14,34</b>	<b>46,10</b>	<b>94,11</b>	<b>Muy Buena</b>
Interpretación cualitativa de los datos: <b>Muy eficaz, muy pertinente y de 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 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 2021-164:** Valores para el servicio, (Grupos 4 al 7)

<b>Categorías</b>	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>Mejoramiento del desempeño laboral, según la temática de la AFP</b>	Permite el cumplimiento de las políticas vigentes y ayuda a brindar directrices y dar acompañamiento en el ámbito pedagógico al personal docente y técnico docente a cargo. Facilita la creación de estrategias educativas para el cumplimiento de los indicadores en los planeamientos. Promueve las respuestas positivas y el refuerzo de valores y ayuda a aplicar las temáticas abordadas y a usar todos los apoyos curriculares de la institución. Favorece la promoción de actividades curriculares de refrescamiento previos para favorecer la nivelación académica y la articulación de contenidos. Fomenta el análisis de casos y el manejo efectivo a partir del organigrama institucional con el establecimiento de las responsabilidades a cada actor del proceso, buscando promover un modelo de administración democrático. Ayuda a motivar al personal docente y administrativo en conjunto con los padres de familia sobre los aprendizajes a distancia de los estudiantes.	11
<b>Mejoramiento de habilidades, actitudes y competencias.</b>	Permite promover un clima de empatía con toda la comunidad educativa, mejora las relaciones personales y ayuda a crear un ambiente de armonía y de seguridad, donde se pueda reflejar un buen liderazgo. Fomenta la comunicación asertiva y trabajo en equipo. Brinda espacios de tolerancia, comprensión, e ideas constructivas y fomenta las buenas relaciones entre compañeros de trabajo. Promueve la escucha activa y la empatía al atender a las personas. Permite saber dirigirse a los demás con cautela y aprecio, y a eliminar frases asesinas dichas sin querer. Permite propiciar un ambiente saludable y fortalecer las relaciones interpersonales. Favorece la resolución de conflictos, mejora la escucha y el servicio al cliente.	21

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

<p><b>Promoción de actividades más dinámicas y participativas</b></p>	<p>Se les brinda a todos los colaboradores la oportunidad de expresar sus comentarios y opiniones, en cuanto a la toma de decisiones institucionales. Revisar y autoevaluar las actitudes particulares e individuales y a su vez en la experiencia de atención al público y promoción de los derechos propios enmarcados en nuestra política de persona y respeto por las diferencias individuales. Se empezaron a hacer una serie de talleres dirigidos a los docentes para compartir los contenidos transmitidos. Se ha propuesto el trabajo en cooperación con el personal docente y administrativo para el desarrollo de un proyecto que consistió en la reunión por departamentos para abordar la implementación del Plan de Nivelación, donde se aportaron ideas para el logro del mismo. En cada reunión de personal, se aplica lo aprendido, ya que todos tienen un pensamiento totalmente diferente, por lo que se trata de tener un clima institucional agradable y llevadero. Realización de actividades con los docentes, para mejorar el trato entre compañeros y estudiantes. Promoción de actividades integradoras y la actividad de frases asesinas.</p>	<p>7</p>
<p><b>Fomento del trabajo colaborativo</b></p>	<p>Favorece el trabajo colaborativo, ya que es necesario para poder dar una educación de calidad a los estudiantes. Promueve el trabajo en equipo y colaborativo bajo la sana convivencia. Contribuye en el acompañamiento de la mediación pedagógica y generar un ambiente de trabajo colaborativo. Ayuda a fomentar la empatía y la escucha, por medio del trabajo colaborativo.</p>	<p>5</p>
<p style="text-align: right;"><b>Total</b></p>		<p><b>44</b></p>

*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 2021-164:** Valores para el servicio, (Grupos 4 al 7)

Observaciones obtenidas de la población consultada		Frecuencias absolutas
Categorías	Subcategorías de respuesta	
<b>Tiempo</b>	Más tiempo para desarrollar el curso, ya que, por la carga laboral, se dificulta asimilar bien lo que se aprende. Valorar la coordinación de los espacios de tiempo para dedicarse sólo a la actividad. Abrir verdaderos espacios en los que la persona pueda dedicarse al proceso y no estar en muchas cosas a la vez. Gestionar las sesiones de la actividad en días diferentes.	4
<b>Contenidos, trabajos solicitados y actividades</b>	Falta una mayor variedad de temas. El taller tocó fibras muy personales y me parece que no había espacio para desarrollar temáticas personales o la empatía necesaria para solventar los requerimientos emocionales que exigían sus tareas.	2
<b>Metodología del curso (más práctica, presencial y contextualizada)</b>	Más técnicas para que lo aprendido se pueda aplicar con el personal o en la vida diaria. Promover un liderazgo positivo Que se brinden más espacios a los participantes para participar. Concientizar al padre de familia la importancia de su colaboración en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus hijos. Tratar de no pasar mucho tiempo exponiendo una persona hasta el final, porque se pierde la concentración. Dar espacios entre los participantes para compartir experiencias y desde las realidades de diferentes centros, construir posibles estrategias y hacer enlaces de colaboración.	6
<b>Recursos materiales y tecnológicos</b>	Al ser el primer trabajo virtual asincrónico, se me presentaron problemas técnicos.	1
<b>Ambiente virtual de aprendizaje.</b>	Promover el intercambio de experiencias en los diferentes ambientes educativos.	2

*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

<p><b>Más capacitaciones, acompañamiento y continuidad</b></p>	<p>En el campo de los valores y relaciones interpersonales es necesario estar constantemente en proceso de formación. Debería ser una formación obligatoria por parte del MEP a todos sus funcionarios. Este curso debería tener una segunda parte y hasta otras inducciones más, ya que es importante estar en constante aprendizaje para mejorar en el ámbito laboral. Que exista más apoyo de los asesores regionales en el proceso de aprendizaje. Seguir con temas que mejoren las relaciones personales. Realizarla nuevamente para que otros funcionarios (docentes, guardas, conserjes, cocineras, otros) puedan participar. Sería importante poder compartirlo con docentes para mejorar la relación con los encargados legales y entre compañeros.</p>	<p>20</p>
<p><b>Satisfacción, excelente, no hay recomendaciones</b></p>	<p>Fue una actividad excelente, me pareció muy interesante y significativa. La verdad fue una actividad en donde el facilitador inspiraba a ser escuchado. Fue una excelente capacitación, me encantó. Me pareció sumamente provechosa y me pareció muy buena la formación.</p>	<p>10</p>
<p style="text-align: right;"><b>Total</b></p>		<p><b>45</b></p>

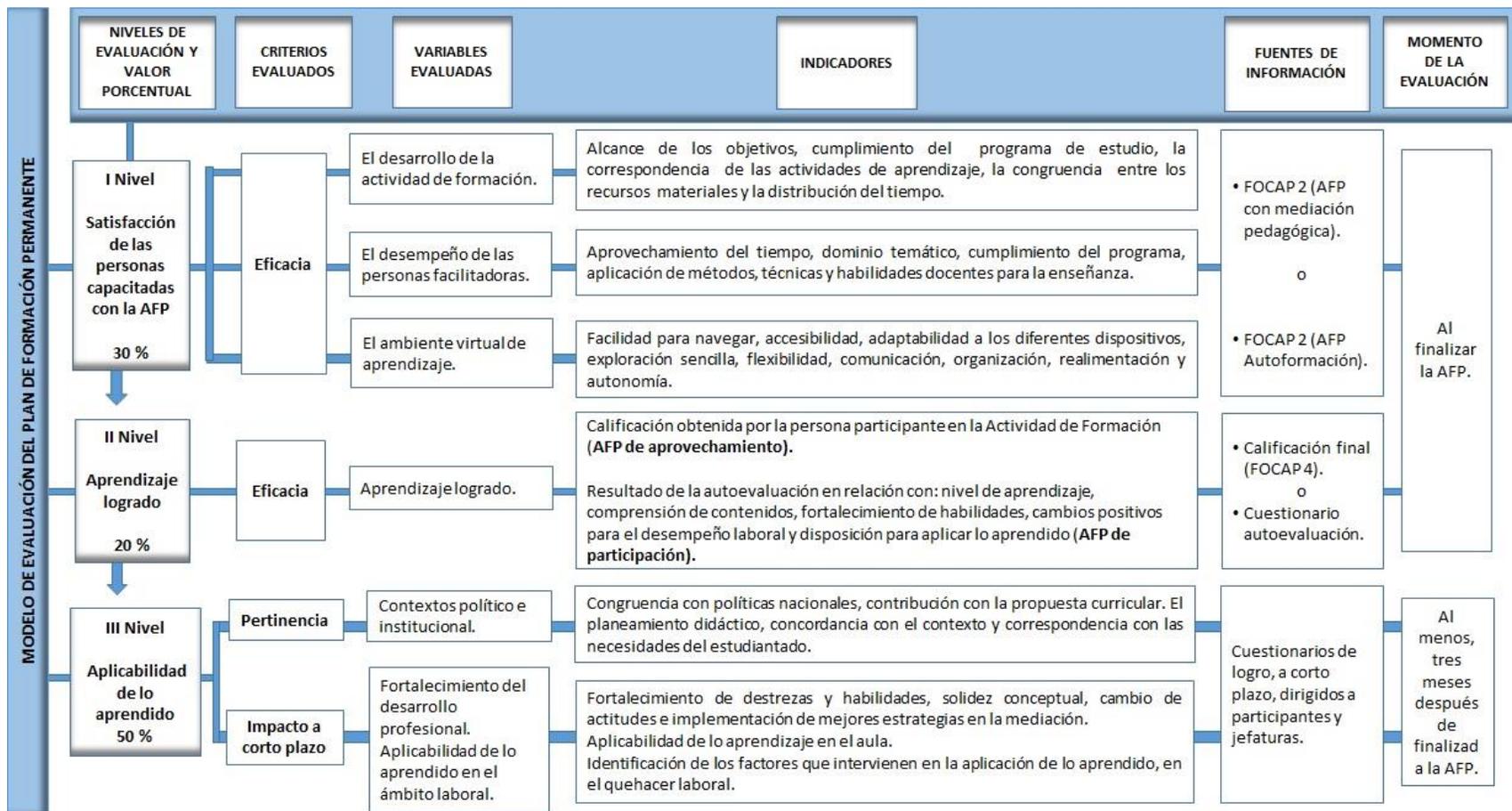
*Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa*

### **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:

<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.

*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><i>El aprendizaje logrado.</i></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><i>2 -La satisfacción de las personas participantes con la AFP.</i></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.			<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.	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.	

*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 de Centros</b> <b>Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo</b> <b>Dirigido a participantes</b>		
<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems valorados</b>
<b>Impacto a corto plazo</b>	<b>Logros profesionales obtenidos en la actividad de formación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorar el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas.</li> <li>2. Cambiar actitudes, a partir de lo aprendido</li> <li>3. Desarrollar, con mayor conocimiento y seguridad, las funciones a su cargo.</li> <li>4. Promover ambientes de trabajo dinámicos y participativos.</li> <li>5. Promover la mejora continua en el ámbito educativo, desde las diferentes áreas de acción (administrativo, técnico o curricular).</li> <li>6. Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de nuevas estrategias.</li> <li>7. Poner en práctica planes, programas o proyectos en el ámbito administrativo o curricular.</li> <li>8. Promover la sana convivencia, la responsabilidad y el liderazgo, entre otros aspectos.</li> <li>9. Brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa para el mejoramiento institucional.</li> <li>10. Promover el trabajo colaborativo, en su ámbito laboral.</li> </ol>
	<b>Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las directrices o lineamientos ministeriales.</li> <li>2. El apoyo de la jefatura.</li> <li>3. Los recursos institucionales disponibles.</li> <li>4. El acompañamiento técnico recibido.</li> <li>5. El compromiso de la comunidad 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 de la planificación educativa.</li> <li>4. La concordancia con las necesidades del contexto en el que labora.</li> </ol> <p>La relación con las responsabilidades y tareas asignadas, al puesto de trabajo.</p>