

MEMORANDO
IDP-DE-DSE-091-2022
Fecha: 8-09-2022

Para: Ileana Ruíz Rodríguez
Jefa del Departamento de Gestión de Recursos

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

cc. Karla Thomas Powell
Directora ejecutiva del Instituto de Desarrollo Profesional
Uladielao 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: **2022-6, *Función tutorial en entornos virtuales de aprendizaje (grupo 2)***, correspondiente al II trimestre del 2022, ejecutada por la dependencia gestora: Departamento de Gestión de Recursos. 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 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.

II- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

1- Información de la actividad de formación permanente

Actividad 2022-6: Función tutorial en entornos virtuales de aprendizaje

Tabla 1

Características de la AFP

| Modalidad | Estrategia metodológica | Clase de AFP | Tipo de AFP | Población meta | Duración de la actividad | Área estratégica | Número de grupo | Fecha de ejecución |
|-----------------|-------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------|--------------------------|
| Aprovechamiento | No presencial - Virtual | Curso | Con recursos propios de la instancia | Técnico docente ejecutor | 30 | Gestión Pública Educativa | 2 | 18/04/2022 15/05/2022 |

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 personas participantes en la AFP | | | Aprendizaje logrado | Satisfacción con la AFP | | Aplicabilidad de lo aprendido | | | |
| | | | Total | Aprobadas | Reprobadas | | Desarrollo de la AFP | Personas facilitadoras | Cuestionario a participantes | | Cuestionario a jefaturas | |
| | | | | | | N.º de personas consideradas | | | N.º de respuestas | N.º de respuestas | N.º de personas consultadas | N.º de respuestas recibidas |
| 2 | Tatiana León Garita | 9,46 | 17 | 16 | 1 | 16 | 15 | 16 | 17 | 13 | 17 | 10 |
| Totales | | 9,46 | 17 | 16 | 1 | 16 | 15 | 16 | 17 | 10 | 17 | 9 |

Tabla 3

Resultados de la actividad de formación, según Modeva

| N.º de grupo | EVALUACIÓN REALIZADA | | | | | Resultado Modeva-PFP | |
|--|--|---|--------------------------------------|---|---------------------|-------------------------|------------------------|
| | Aprendizaje logrado Valor 20 % Participantes | Satisfacción con la AFP | | Aplicabilidad de lo aprendido Valor 50 % | | | |
| | | Desarrollo de la actividad Valor 15 % | Personas facilitadoras Valor 15 % | Participantes (35 %) | Jefaturas (15 %) | Valoración cuantitativa | Valoración cualitativa |
| | Participantes | Participantes | | | | | |
| 2 | 17,85 | 13,6 | 14,19 | 32,72 | 15,00 | 93,36 | Muy buena |
| Resultado total | 17,85 | 13,6 | 14,19 % | 32,72 | 15,00 | 93,36 | Muy buena |
| Interpretación cualitativa de los datos: | | Muy eficaz, muy pertinente y de mucho impacto a corto plazo. | | | | | |

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.

2.1.1 Resultados cualitativos a partir de la consulta realizada a las personas participantes

Tabla 4

Procesos o procedimientos incorporados, en el desempeño laboral, para la mejora de la gestión del servicio brindado, según la opinión de las personas participantes

| Categorías | Descripción | Frecuencias absolutas |
|--|--|-----------------------|
| Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral | ✓ Afinar las habilidades de colaboración y comunicación | 1 |
| | ✓ Aplicar estrategias comunicación asertivas en la mediación pedagógica | 1 |
| | ✓ Aplicar la comunicación escrita en las personas usuarias de los servicios que se brindan desde la labor de asesoría. | 1 |
| | ✓ Implementar instrumentos de evaluación mediante los recursos virtuales para los participantes | 1 |
| | ✓ Mejorar la comunicación asertiva y forma de expresarse mediante los medios digitales con la población atendida | 2 |
| | ✓ Mejorar las intervenciones virtuales por correo electrónico con las personas colaboradoras de los proyectos en los cuales me desempeño | 1 |
| | ✓ Contar con mayor disposición, asertividad para comprender los puntos de vista de las personas | 1 |
| | ✓ Ser más asertivo a la hora de comunicar ideas | 1 |
| Participación en proyectos para la mejora institucional | ✓ Colaborar de manera indirecta en los procesos de función tutorial del departamento donde laboro | 1 |
| | ✓ Mejorar la gestión del servicio brindado mediante la capacitación virtual de personal del MEP relacionado al área donde laboro | 1 |
| | ✓ Brindar seguimiento a las personas participantes de los procesos que se realizan desde la asesoría, tanto individuales como colectivos, brindando indicaciones, correcciones y motivaciones precisas y concisas, fomentando siempre una comunicación fluida y asertiva | 1 |

| Categorías | Descripción | Frecuencias absolutas |
|---|---|-----------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejorar los procesos de comunicación en los asesoramientos y reuniones que se realizan desde el cargo que desempeño ✓ Orientar y acompañar a los compañeros docentes en los procesos desarrollados | 2 1 |
| Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Compartir y transmitir a los compañeros diversos temas haciendo uso de la comunicación asertiva | 1 |
| Total de respuestas | | 16 |

Tabla 5

Razones por las cuales las personas participantes indican no haber implementado lo aprendido en la AFP por la que se les consulta

| Observaciones obtenidas de la población consultada | | Frecuencias absolutas |
|--|---|-----------------------|
| Categorías | Descripción | |
| Factores personales | <ul style="list-style-type: none"> ✓ No he tenido la oportunidad de implementar los conocimientos como tutora de cursos virtuales. | 2 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ No he implementado ningún proceso, dado que nos encontramos en el diseño de un curso de Autoformación, pero no tiene interacción. | 1 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ No se han implementado cursos a partir de esta formación por cuanto la misma es reciente ya habrá que sumarlos en el plan de formación del próximo año. | 1 |
| Práctica laboral actual | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Por el momento no se ha implementado por el área en la que laboro, ya que es administrativa. | 1 |
| Total de respuestas | | 5 |

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 | Descripción | |
| Planificación de la AFP | ✓ Considerar la carga laboral de las personas participantes para determinar los tiempos de respuesta, ya que el volumen de trabajo sumado a los tiempos solicitados generan niveles de estrés muy altos y afectan la salud de las personas participantes. | 2 |
| Desarrollo de la AFP | ✓ Mejorar la distribución de las actividades y tareas del curso, de manera que no se tengan semanas "cargadas" y otras más "libres"; sino que se pueda manejar un nivel de carga similar a lo largo del período que comprende el curso. | 1 |
| | ✓ Verificar que siempre se utilicen ejemplos para la resolución de casos con nombres ficticios o anónimos | 1 |
| Ambiente virtual de aprendizaje | ✓ Mejorar la organización de los textos, las actividades y los recursos audiovisuales | 1 |
| | ✓ Contar con mayor material y recursos virtuales o ampliarlos | 1 |
| | ✓ Hacer más amigable la interacción con el curso | 1 |
| | ✓ Mayor claridad en las indicaciones y secuencia de las actividades por realizar | 1 |
| Personas facilitadoras o personal técnico | ✓ Mejorar comunicación con los participantes | 1 |
| | ✓ Brindar realimentación | 1 |
| | ✓ Realizar explicaciones específicas | 1 |

| Observaciones obtenidas de la población consultada | | Frecuencias absolutas |
|--|---|-----------------------|
| Categorías | Descripción | |
| | ✓ Mejorar el tiempo de respuesta de las consultas | 1 |
| Otros comentarios | Satisfacción con la actividad de formación | |
| | ✓ Todas las actividades de formación de esta actividad son pertinentes en el proceso de las funciones en los entornos virtuales | 1 |
| | ✓ Me pareció muy interesante | 1 |
| Total de respuestas | | 14 |

2.1.2 Resultados cualitativos a partir de la consulta realizada a las jefaturas

En la consulta a las jefaturas, se les pregunta, en primera instancia, si conocen el diseño curricular de la actividad de formación permanente a la que asiste la persona funcionaria del MEP.

Tabla 7

Conocimiento de las jefaturas con respecto al diseño curricular de la AFP a la que asiste la persona funcionaria capacitada

| ¿Conoce el diseño curricular de la AFP? | Frecuencias absolutas |
|---|-----------------------|
| Sí | 10 |
| No | 0 |
| Total | 10 |

Ante la respuesta de que no conocen el diseño curricular, se les consultó, mediante una pregunta cerrada y de respuesta múltiple, los motivos de dicho desconocimiento; tal como se observa en la tabla siguiente.

Tabla 8

Razones por las cuales las jefaturas desconocen el diseño curricular de la AFP a la que asiste la persona funcionaria capacitada

| Razones descritas | Frecuencias absolutas |
|--|-----------------------|
| a) No ingresó al Sistema de gestión y administración de desarrollo profesional (Sigad) para conocer la información | 0 |
| b) El oficio recibido de la convocatoria no detalló el diseño curricular de la actividad de formación | 0 |
| c) No solicitó a la persona funcionaria el diseño curricular de la AFP a la que asistió | 0 |
| d) La persona funcionaria capacitada no le brindó a la jefatura, el diseño curricular de la AFP a la que asistió | 0 |
| e) La jefatura desconocía que la persona funcionaria asistió a la AFP | 0 |
| Total de respuestas | 0 |

Tabla 9

Procesos o procedimientos incorporados, en el desempeño laboral, para la mejora de la gestión del servicio brindado, según la opinión de las jefaturas

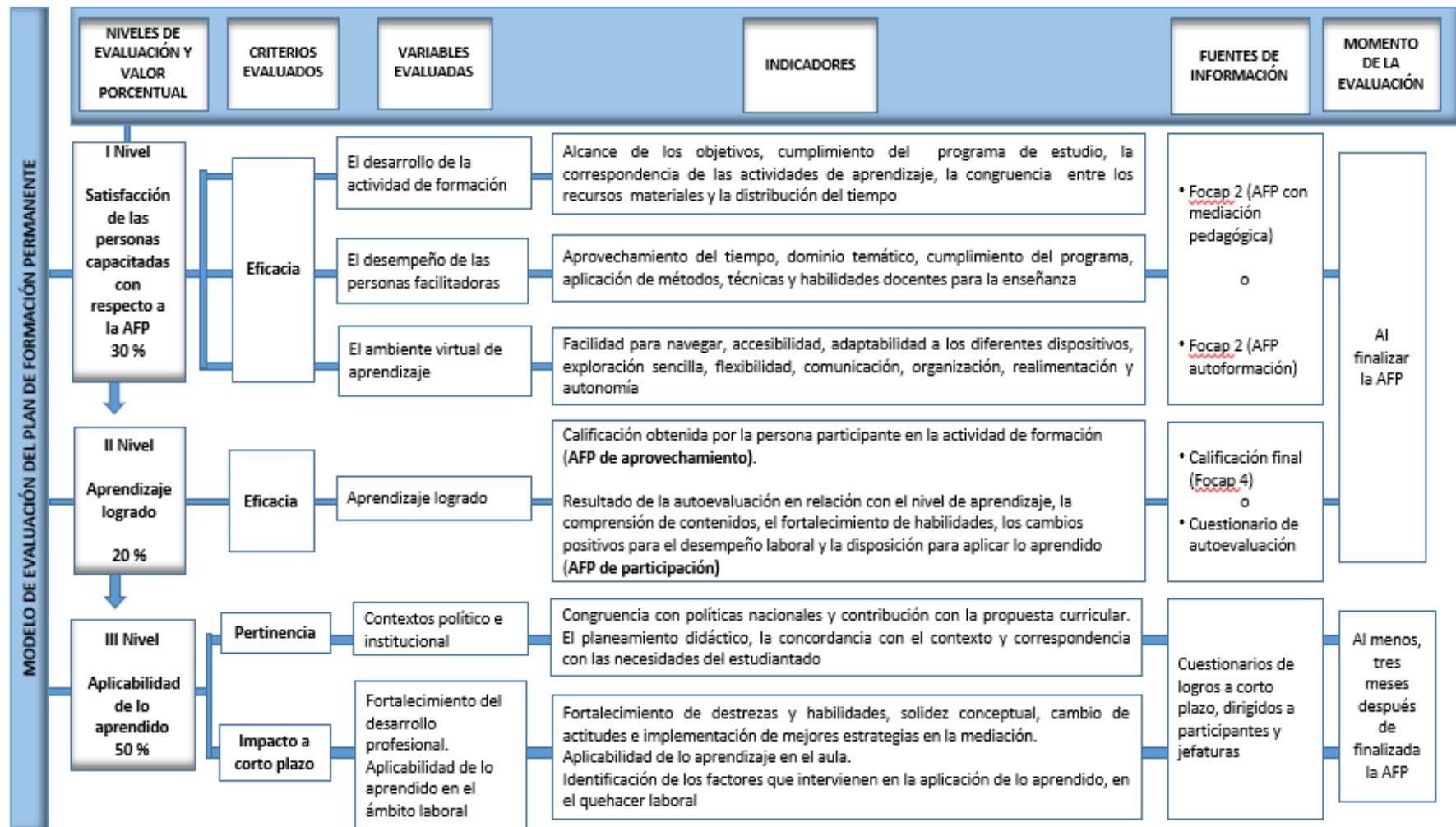
| Categorías | Descripción | Frecuencias absolutas |
|--|---|------------------------------|
| Desarrollo de actividades, técnicas, procesos o procedimientos para el mejoramiento en el quehacer laboral | ✓ Conocer herramientas para los procesos de capacitación docente de manera más apropiada | 2 |
| | ✓ Aportar herramientas para los procesos de capacitación docente de manera más apropiada | 1 |
| | ✓ Clarificar los procedimientos para llevar a cabo capacitaciones docentes de manera más apropiada | 1 |
| Participación en proyectos para la mejora institucional | ✓ Mejorar notablemente en el desempeño de funciones relacionadas con la tutoría virtual en actividades de la aplicación Teams, en los eventos de asesoría en vivo | 1 |
| Compartir lo aprendido con otras personas asesoras o docentes | ✓ Mejorar la capacidad de facilitar actividades virtuales y desarrollar contenidos para cursos en entornos virtuales | 1 |
| Total de respuestas | | 6 |

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 |
|-------------------------|------------------------|---|
| 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 |

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 al 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. | |
| | 2- <u>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, con 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 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 (equivale a 35 %). Promedio de los resultados del cuestionario aplicado a las jefaturas, tres meses después de finalizada la AFP (equivale a 15 %). | 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. | | | |

4- Criterios, indicadores e ítems considerados en el cuestionario aplicado a las personas participantes y las jefaturas, para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo

| Área estratégica: Gestión pública educativa 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 | 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 del quehacer ministerial, desde las diferentes áreas de acción (administrativa, técnica o curricular). 6- Mejorar el desempeño laboral mediante el uso de herramientas técnicas. 7- Poner en práctica planes, programas o proyectos en los ámbitos administrativo, técnico 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- Compartir lo aprendido con otras personas del grupo de trabajo. |
| | Aspectos que han contribuido en la implementación de lo aprendido | 1- Las directrices o lineamientos ministeriales. 2- El apoyo de la jefatura. 3- Los recursos institucionales disponibles. 4- El acompañamiento técnico recibido. |
| Pertinencia | Pertinencia con políticas nacionales, educativas y del contexto educativo | 1- La congruencia con las políticas nacionales vigentes. 2- La contribución con la mejora del desempeño laboral. 3- La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia en donde labora. 4- La concordancia con las necesidades del contexto donde labora. 5- La relación de las responsabilidades y las tareas asignadas con respecto al puesto de trabajo. |

5- Criterios e indicadores considerados para la valoración de la pertinencia y el impacto a corto plazo en la consulta realizada a las jefaturas

| Área estratégica: Gestión pública educativa Instrumento utilizado: Cuestionario de logros a corto plazo Dirigido a jefaturas | | |
|---|---|--|
| Criterios | Indicadores | Ítems valorados |
| Impacto a corto plazo | Logros profesionales obtenidos en la actividad de formación | <ol style="list-style-type: none"> 1. Una mejora en el desempeño laboral al fortalecer destrezas para implementar nuevas prácticas. 2. Un mayor conocimiento y seguridad en el desarrollo de las funciones a su cargo. 3. La mejora continua del quehacer ministerial desde las diferentes áreas de acción (administrativo, técnico o curricular). 4. La puesta en práctica de planes, programas o proyectos en el ámbito administrativo, técnico o curricular. 5. El compartir lo aprendido con otras personas del grupo de trabajo. |
| 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 la mejora del desempeño laboral. 3. La contribución con la mejora del servicio que brinda la dependencia donde usted labora. 4. La concordancia con las necesidades del contexto donde labora. 5. La relación de las responsabilidades y tareas asignadas con respecto al puesto de trabajo. |